

UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Faculdade de Direito



SINDICALISMO TRANSNACIONAL: *novos paradigmas de atuação perante a globalização*

Mariana Moreno de Gusmão Cunha

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre) na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral.

Orientador: Professor Doutor João Carlos Simões dos Reis.

COIMBRA - 2015

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, minha fonte inesgotável de força e calma, em todos os momentos, meu mais sincero e profundo agradecimento.

À minha família, principalmente, aos meus pais, Walker e Luciana, por colocarem meus sonhos na frente dos deles, por me apoiarem e suportarem em toda e qualquer direção e por todo amor transformado em carinho e cuidado.

Aos meus avós, Aucélio, Vilma e Ivanise, por me incentivarem, estimularem e serem meus exemplos. E aos meus irmãos, Lucas e Walker, por estarem por perto, apesar da distância.

Ao meu namorado Pedro, pela companhia e parceria em tempo integral no primeiro ano e por se fazer presente através do amor, carinho e paciência nos momentos finais e mais angustiantes.

Aos novos amigos, que fizeram os meus dias mais leves e as agonias mais amenas. Aos amigos de sempre, sobretudo, Rodrigo, Camila, Caio e Eduardo. E, especialmente, à Daniella, que esteve sempre disposta a me ajudar; a Guilherme, por me auxiliar na revisão, e à Elzinha.

Aos professores, com quem tive a honra e o privilégio de ter brilhantes lições, Doutor Leal Amado, Doutora Milena Rouxinol, Doutora Suzana Tavares, Doutor Miguel Mesquita, que sopraram ares renovados e plantaram em mim um novo olhar sobre os seus respectivos ramos.

Por fim, mas não menos importante, ao meu orientador e professor, Doutor João Reis, pela paciência, pela disponibilidade e pelo conhecimento transmitido durante o período de aulas e no decorrer da elaboração deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho busca examinar novas formas de fortalecer a atuação coletiva dos trabalhadores, tanto em âmbito local como na esfera global, com o objetivo de conseguir alcançar medidas positivas e efetivas nas relações laborais das multinacionais. Primeiramente, analisa as consequências que a reestruturação produtiva e a globalização trouxeram para o mundo empresarial, como a deslocalização empresarial, e, principalmente, para as relações laborais. Após essa análise, passa a verificar a crise no sindicalismo e os elementos, intrínsecos e extrínsecos, que poderiam ser considerados causadores da perda de força do movimento sindical. Em seguida, trata da relevância de incorporação dos trabalhadores informais às estruturas sindicais, como forma de tutelar os trabalhadores que ficam à margem da lei, bem como de angariar mais força à coletividade, contudo salienta os obstáculos enfrentados pela associação desses trabalhadores. Posteriormente, procura situar o papel do sindicato após o fenômeno da globalização e aborda a imperiosidade do abandono da postura conflitiva em substituição de uma mais cooperativa, para que se consiga alcançar uma verdadeira cidadania na empresa, mediante a democratização das relações de trabalho, preparando e organizando as entidades sindicais e unitárias para uma atuação além dos limites das empresas e das fronteiras dos Estados. Por fim, demonstra que as regras e normas, no Direito Comunitário e Internacional, vem se desenvolvendo para assegurar essas condições.

Palavras-chave: flexibilização laboral; *dumping social*; deslocalização empresarial; crise sindicalismo; trabalhador informal; democratização da relação laboral; associativismo transnacional.

ABSTRACT

This paper tries to examine the new approaches on the work group activities. It explores local and global actions with the purpose of accomplish positive workers relations in multinational companies. First it analyses the consequences of the business globalization on the workers relations. Facts like the new structure of the productive chain and business relocation were considered on that analysis. Next the union crises is explored. The study tries to show all the elements involved that might be forcing the weakness of the union movement. Then addresses the relevance of the informal workers to be incorporated to unions. That action could guarantee the labor rights protection to the workers who are outside the law and give more strength to the community. All the efforts and obstacles faced by the workers in order to achieve that changes are also highlighted. Later it tries to define the role of the unions after the globalization process. It stresses the union needs to change their abrasive position. A union more cooperative approach seems to be the only way to fulfill the true expression of the workers civil and labor rights in all companies. It verifies that the unions should promote a democratization of labor relations and prepare their organizations to act beyond the companies and the country where they belong. Finally it shows that the International and community law regulations are developing to ensure those conditions.

Keywords: labor flexibility; social dumping; business relocation; Union crisis; informal worker; democratization of labor relation; international association.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACP-PI - Associação de Combate à Precariedade – Precários Inflexíveis

ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

BMZ - Ministério de Cooperação da Alemanha

CES - Confederação Europeia de Sindicatos

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CISL - Confederação Internacional dos Sindicatos Livres

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira

CMT - Confederação Mundial do Trabalho

CSI - Confederação Sindical Internacional

CT - Código de Trabalho Português

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DGB - Central Sindical Alemã

FNV - Central Sindical Holandesa

FSM - Federação Sindical Mundial

GATT - Acordo Geral de Tarifas e Comércio

GRI - *Global Reporting Initiative*

GUFs - *Global Union Federations*

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBOPE - Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LCS - Linha de Cuidados da Saúde

MERCOSUL - Mercado Comum do Sul

OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OEA - Organização dos Estados Americanos

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMC - Organização Mundial do Comércio

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

PMEs - Pequenas e Médias Empresas

PREALC - Programa Regional de Emprego para América Latina e Caribe

SPG - Sistema de Preferências Generalizadas

TEDH - Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

TUAC - Comitê Consultivo Sindical

UE - União Europeia

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	9
1.REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E GLOBALIZAÇÃO.....	12
1.1 TAYLORISMO.....	12
1.2 FORDISMO	13
1.3 PÓS-FORDISMO	14
1.4 GLOBALIZAÇÃO	17
1.4.1 Conseqüências no mundo laboral.....	19
1.4.2 Deslocalização empresarial	21
1.4.3 O <i>dumping</i> social e a cláusula social.....	23
1.4.4 Flexibilização ou precarização das normas trabalhistas?.....	27
2.SINDICALISMO	36
2.1 A CRISE.....	36
2.2 UMA ANÁLISE SOBRE OS ELEMENTOS QUE ENFRAQUECEM A ATUAÇÃO SINDICAL	38
2.2.1 Cerceamento da liberdade sindical por imposição legal da unicidade sindical.....	38
2.2.2 Mitigação da autonomia sindical.....	47
2.2.3 Financiamento compulsório do sistema sindical.....	49
2.2.4 Critérios de agregação.....	57
2.2.5 A fraca representatividade e o alcance das negociações coletivas.....	59
2.2.6 O esvaziamento do setor fabril, a heterogeneidade, perda da estabilidade e a falta de solidariedade	69
3.SINDICATOS PARA OS TRABALHADORES INFORMAIS?.....	75
3.1 RELEVÂNCIA DO TRABALHO INFORMAL.....	75
3.2 DELIMITANDO O TRABALHO INFORMAL	76
3.3 TRABALHADORES INFORMAIS E SINDICATO	79
3.4 DIFICULDADES DE ORGANIZAÇÃO	81
3.5 O CASO DA LINHA SAÚDE 24.....	82
4.NOVAS FORMAS DE ATUAÇÃO SINDICAL	86
4.1 O PAPEL DO SINDICATO APÓS O PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO	86
4.2 DA REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO À ATUAÇÃO GLOBAL	90

4.2.1	Comitês de empresas europeus	98
4.2.2	Conselhos unitários e não-sindicais	105
4.2.3	Redes sindicais	106
4.3	ASSOCIATIVISMO LABORAL PARA ALÉM DOS LIMITES TERRITORIAIS DO ESTADO	108
4.3.1	Normas e diretrizes em âmbito internacional	109
4.3.2	Em busca de uma associação transnacional de trabalhadores	115
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122

INTRODUÇÃO

O surgimento de um modelo produtivo, o taylorismo, colocou os trabalhadores em situações semelhantes, onde passavam pelos mesmos problemas e dificuldades dentro da empresa. Esse fator contribuiu para que os trabalhadores se unissem conjuntamente na luta coletiva por melhores condições de trabalho, coincidindo, inclusive, com o surgimento das organizações sindicais. Posteriormente, em decorrência da instauração de um novo sistema produtivo, o pós-fordismo/*toyotismo*, que baseava-se em uma produção flexível e, conseqüentemente, demandava de uma força de trabalho também flexível, acaba por quebrar o paradigma no tocante às relações de trabalho, na segunda metade do século XX.

Com a globalização, abertura dos mercados, a mundialização do capital, o avanço da tecnologia e a crescente facilidade de mobilização local das empresas, os sistemas jurídicos nacionais já não se mostravam suficientes e capazes de regular as relações laborais. E a mesma ineficiência cerca as organizações sindicais, que atreladas às formas tradicionais de atuação, limitada às fronteiras nacionais, distanciam-se da realidade posta.

A volatilidade territorial das empresas multinacionais em busca de menores custos¹ faz com que haja uma concorrência entre países subdesenvolvidos, ou em desenvolvimento, para a diminuição da proteção conferida aos trabalhadores, como forma de atrair investimentos estrangeiros, e, do outro lado, pelo mesmo motivo, se percebe um crescente desaparecimento dos postos de trabalho nos países desenvolvidos.

Diante deste cenário, surge uma forte tendência para a flexibilização do ordenamento jurídico laboral como forma de garantir a competitividade das economias nacionais. Ocorre que, enquanto as empresas multinacionais encontram uma forma eficaz de atuar em âmbito transnacional, os sindicatos continuam ancorados em uma perspectiva de Estado-nação e, por conseguinte, os trabalhadores perdem a capacidade de serem ouvidos.

Surge a crise no sindicalismo, que além de observar o crescente distanciamento entre os trabalhadores e as entidades sindicais, comprovadas pela diminuição nas taxas de filiação – seja pela não sindicalização ou pela *dessindicalização* –, vive-se o

¹ Na diminuição de custos estão incluídos tanto no âmbito trabalhista como os de natureza fiscal, mas em razão do objeto central do trabalho, nos limitaremos a tratar dos relacionados às relações laborais.

enfraquecimento de atuar como porta-voz dos trabalhadores e a incapacidade de impedir a precarização das relações laborais.

O presente estudo enfrentará o problema relacionado à necessidade de fortalecimento das entidades sindicais em âmbito local até a cooperação em âmbito transnacional dos trabalhadores, com o escopo de encontrar maneiras para alcançar e assegurar condições dignas para um trabalho decente, principalmente em relação ao labor nas empresas de atuação global. Para tanto, o trabalho foi dividido em quatro capítulos.

Inicialmente, no primeiro capítulo, intitulado *Reestruturação produtiva e Globalização*, discorreremos sobre a reestruturação produtiva e os modelos produtivos adotados em cada fase, quais sejam: o taylorismo, o fordismo e o pós-fordismo ou toyotismo. Em cada momento analisamos a função e atuação do sindicato como entidade protetora dos direitos e dos interesses trabalhistas.

Ainda no primeiro capítulo, mas em um segundo momento, abordamos o fenômeno da globalização. Dentro deste, suas consequências no mundo laboral, a deslocalização das empresas após a abertura dos mercados e suas implicações no âmbito sindical. Tratamos, também, a questão do *dumping* social e da cláusula social como uma eventual medida para combatê-lo. E no ponto final do capítulo inicial, discutimos acerca da flexibilização das normas trabalhistas, se trata-se de modalidade de adaptação às necessidades da empresa ou uma forma através da qual se retira direitos e garantias dos trabalhadores em prol do lucro empresarial.

No segundo capítulo, intitulado de *Sindicalismo*, abordamos a crise do sindicalismo e analisamos os principais elementos que julgamos enfraquecer a atuação sindical, como o cerceamento da liberdade sindical através da imposição legal da unicidade sindical, a mitigação da autonomia sindical, o financiamento compulsório das organizações sindicais, a fraca representatividade, o esvaziamento do setor fabril, a heterogeneidade, a perda da estabilidade e a falta de solidariedade entre os trabalhadores dos novos tempos. Tratamos, ainda, dos critérios de agregação e do alcance dos efeitos das negociações coletivas.

Intitulamos o terceiro capítulo *Sindicatos para os trabalhadores informais?* Nesse segmento tratamos da importância dos trabalhadores informais para o sindicalismo e o esquecimento dessa parcela de trabalhadores pelo movimento sindical. Cuidamos de

delimitar o trabalho informal e fazer a sua relação com o sindicato. Discorremos acerca da relevância da incorporação desses trabalhadores às unidades de representação laboral coletiva e realizamos a análise dos entraves que a organização desses trabalhadores está sujeita. Por último, tratamos de um caso concreto de associação de trabalhadores, em princípio, informais, que não obstante aos embaraços impostos, lutam em busca da proteção de seus direitos.

No capítulo derradeiro tratamos das novas formas de atuação sindical, mais condizentes com a realidade em que vivemos e menos atreladas às formalidades estruturais de outrora. Inicialmente, expomos o papel do sindicato após o processo de globalização, no qual aduz a necessidade de um maior envolvimento do trabalhador no interior da empresa e a expansão da atuação para além dos limites territoriais do Estado. Para tanto, são criadas estruturas favoráveis para a concretização dessa necessidade, como, por exemplo, os comitês de empresas europeus, os conselhos unitários e as redes sindicais.

Por fim, elucidamos a atuação coordenada dos sindicatos, desenvolvendo redes sindicais, os meios de comunicação integrada, a evolução das normas e diretrizes internacionais que contribuem para uma concreta cooperação e atuação sindical na esfera global.

1. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E GLOBALIZAÇÃO

1.1 TAYLORISMO

A Revolução Industrial fez com que o modelo de trabalho, que era realizado manualmente, passasse a ser desenvolvido por máquinas. Com essa mudança de cenário, surgiu a necessidade de criação de sistemas de produção para se extrair a maior produtividade possível.

O primeiro modelo de organização de produção foi o taylorismo, desenvolvido por Frederick Winslon Taylor, nas últimas décadas do século XIX, através de suas experiências dentro da fábrica, passando pela função de aprendiz até a de engenheiro, que o colocou em contato direto com os problemas sociais e empresariais causados pelo surgimento das máquinas, motivando-o a investigar a adaptação do trabalho às necessidades do capital².

A gestão organizacional proposta por Taylor permitia a utilização de mão de obra não capacitada, sob o princípio do *one best way* – melhor gesto -, que podia ser analisado, sinteticamente, por quatro momentos³. O primeiro consistia em definir exatamente quais os movimentos e ferramentas que serão necessários para a execução do trabalho. O segundo, relacionava-se à cronometragem do tempo de cada movimento. O terceiro tratava da análise dos movimentos para obter a economia de gestos. E o quarto momento reunia os movimentos em sequência para conseguir uma unidade de tarefa. O estudo do tempo e do movimento para padronizar os métodos tinha por finalidade eliminar todos os movimentos falhos, lentos e inúteis.

Em sua obra, *Princípios da Administração Científica*⁴, Taylor trata como objetivo principal da Administração, a máxima prosperidade tanto do ‘patrão’ como do empregado, preocupando-se, teoricamente, não só com os resultados para o capitalista, mas também com o bem-estar do trabalhador. Contudo, ao passar pela realidade, o bem-estar não foi alcançado, principalmente pelos operários de *chão de fábrica*.

² Tenório, Fernando G. “A unidade dos contrários: fordismos e pós-fordismo”. In: *Revista de administração pública*, 45(4), julho/agosto. Rio de Janeiro, 2011, p. 1146.

³ Durand, Claude. *Le travail enchainé*. Paris: Seuil, 1978, p. 50.

⁴ Taylor, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. Rio de Janeiro: Presidência da República (DASP), 1948, p. 13.

Juntamente com a aplicação dos métodos tayloristas à indústria, veio a destruição dos ofícios, desencadeando, nas palavras de Braverman⁵, uma tempestade de oposição entre os sindicatos durante os primeiros anos do século XX. A oposição não era em relação ao estudo do tempo ou ao do movimento, mas tratava-se da alienação dos trabalhadores, impondo um trabalho acerebral, no qual os trabalhadores assumiam a função de parte da máquina, ou seja, os trabalhadores não eram pagos pra pensar, mas para apenas executar as tarefas. No mesmo sentido foram as objeções feitas pelo sociólogo Coriat⁶ ao afirmar que não se tratava apenas da expropriação do intelecto dos trabalhadores, mas também do confisco desse intelecto recolhido e sistematizado em benefício do capital.

Por outro lado, a grande concentração de operários no mesmo espaço fabril propiciou o surgimento uma classe trabalhadora homogênea e que compartilhava dos mesmos sentimentos e necessidades, o que contribuiu, posteriormente, para um fortalecimento das associações sindicais.

1.2 FORDISMO

O fordismo, desenvolvido por Henry Ford, inseriu no método de organização taylorista cinco transformações principais. Primeiramente, evitou-se ao máximo as operações realizadas pelos operários, para não haver desperdícios de tempo. A intenção era extrair apenas os movimentos estritamente necessários do operário, que, sendo possível, realizaria a execução de sua tarefa com um só movimento⁷. Em segundo lugar, as tarefas eram parceladas. Em terceiro, foi introduzido uma esteira para ligar as tarefas individuais sucessivas dos operários, tendo essa esteira uma cadência fixa regulada pela direção da empresa. Em quarto, houve uma padronização das peças para evitar o desperdício de adaptação do componente ao automóvel. E, por último, para ter os componentes exatos, Ford comprava as firmas que fabricavam as peças, havendo um controle direto do processo de produção⁸.

Assim como no taylorismo, em que se mediam movimentos e tempos, no processo fordista a prática se dava de forma coletiva e o ritmo da produção era imposto pela esteira

⁵ Braverman, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*, 3ªed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981, p. 86.

⁶ Coriat, Benjamin. *Ciência, técnica y capital*. Madrid: H. Blume Ediciones, 1976, p. 94.

⁷ Ford, Henry. *Os princípios da prosperidade: minha vida e minha obra*. São Paulo: Freitas Bastos, 1964, p. 65.

⁸ Gounet, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 2002, p.18-19.

ou plano inclinado, e não mais pela capacidade do trabalhador, especializando o operário e eliminando os tempos mortos. Além da inserção da linha de montagem, a produção em massa foi uma das principais contribuições de Ford, que, com a integração vertical das fábricas, permitia a troca das peças e a facilidade de ajustá-las entre si⁹.

Esta fase coincide com o surgimento da regulamentação laboral e a presença de um Estado intervencionista no âmbito socioeconômico. Trata-se dos *trinta anos gloriosos* – 1945 a 1975, que envolvia sindicatos fortes¹⁰, com alto poder de barganha, permitindo o aumento salarial à medida que havia a intensificação da jornada de trabalho, e, conseqüentemente, o aumento do consumo.

Aproveitando-se do seu poder de pressão, os sindicatos foram capazes de lutar pela inserção dos operários nas políticas estatais, incluindo na pauta econômica os direitos sociais relacionados ao pleno emprego¹¹. Com a saturação dos mercados consumidores, buscando cada vez mais produtos diferenciados e, somado a isso, a crescente insatisfação dos operários com o aumento da hierarquização e intensificação dos ritmos de trabalho, no fim dos anos 1960, esse sistema de produção entrou em crise, o que culminou em greves e mobilizações sociais.

1.3 PÓS-FORDISMO

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, novos avanços científicos e tecnológicos deram início à Terceira Revolução Industrial¹², onde houve a substituição dos trabalhadores por máquinas complexas e deixou-se de lado a exigência do trabalhador em realizar excessivamente movimentos mecânicos, necessitando a complementariedade de uma função multifuncional, ou multifuncionalidade.

A rigidez do fordismo foi incapaz de se adequar as novas demandas flexíveis do mercado cada vez mais volúveis e imprevisíveis, encontrando, também, problemas de rigidez na força da classe trabalhadora, dando azo a ondas de greve e problemas

⁹ Womack, James *et. al.* *A máquina que mudou o mundo*. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 14.

¹⁰ Pinto, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 49.

¹¹ Silva, Leonardo Mello. *Trabalho em grupo e sociabilidade privada*, 34ª ed. São Paulo, 2004, p. 19.

¹² Singer, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*, 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1992, p. 17.

trabalhistas neste período¹³. O fordismo sai de cena, conforme David Harvey¹⁴, para dar espaço à diferença, à efemeridade, ao espetáculo, à moda e à mercantilização de formas culturais.

Dentro dessa nova realidade, surge no Japão o método toyotista com a ideia de produção *just in time*, isto é, produção das unidades necessárias, nas quantidades precisas e no tempo adequado. O toyotismo vem, então, em resposta à crise do fordismo. Substitui o trabalho desqualificado pelo multifuncional; em lugar do individualismo, há integração em equipe; ao invés da produção massificada, vem a especialidade do produto. Há a eliminação do trabalho repetitivo e desmotivante¹⁵ e a necessidade de devolver o espaço de subjetividade ao trabalhador, para que ele possa criar pelo e para o capital¹⁶.

Aponta Wood¹⁷ cinco características importantes desse sistema. A primeira trata da utilização de trabalhadores temporários e contratados, que agem como *amortecedor* para a estabilidade de emprego dos trabalhadores permanentes; a segunda versa sobre o sistema de salários, no qual os critérios de idade e antiguidade são fatores relevantes; a terceira diz respeito à importância dada ao processo de aprendizado contínuo; a quarta aborda os processos de deliberação conjunta, inclusive com a participação de representantes dos trabalhadores, que se envolvem desde o planejamento e programação da produção à decisão sobre a quantidade de trabalhadores e horas extras; e a quinta relaciona-se com a base empresarial do sindicalismo, na qual o papel dos sindicatos muitas vezes coincide com os da empresa.

Nesse modelo não há mais a integração vertical, como ocorria no modelo fordista, ao invés de se aprofundar comprando as firmas que fabricam as peças, no pós-fordismo, desenvolvem-se relações de subcontratação com os fornecedores, atingindo, assim, as dimensões e vantagens da integração vertical e a flexibilização da

¹³ Harvey, David . *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*, 9ª ed. (Trad. Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves) São Paulo: Loyola, 2000, p. 135.

¹⁴Harvey, David . *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*, 9ª ed. (Trad. Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves) São Paulo: Loyola, 2000, p. 148.

¹⁵ Gounet, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 33.

¹⁶ Antunes, Ricardo. “A questão do emprego no contexto de reestruturação do trabalho no final do século XX”. In: *Globalização, trabalho e desemprego: processos de inserção, desinserção e reinserção: enfoque internacional*. Horta, Carlos Roberto; Carvalho, Ricardo Augusto Alves (Eds.). Belo Horizonte: C/Arte, 2001, p. 41.

¹⁷ Wood, Stephen J. “Toyotismo e/ou japonização”. In: *Sobre o ‘modelo’ japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. Hirata, Helena (Ed.) São Paulo: EDUSP, 1993, p. 58.

descentralização¹⁸. As empresas passam a ser horizontalizadas, a mão de obra terceirizada e os trabalhadores são contratados para realizar a maior quantidade de serviço possível. Desta forma, a descentralização da empresa por meio da terceirização fez recair sobre as empresas terceirizadas os infortúnios e, conseqüentemente, coube aos trabalhadores destas suportar a precariedade contratual, além de receberem salários inferiores.

A proposta do modelo toyotista implica na intensificação do trabalho, na qual a fábrica utiliza-se de um número mínimo de empregados, para condições pessimistas de venda, com o seu crescimento, há duas alternativas, ou aumenta-se a carga horária dos operários ou contrata-se temporariamente, dando sempre preferência ao uso do máximo de horas extras e do mínimo de operários¹⁹. Se, por um lado, o trabalhador deixa de ser apenas uma peça mecânica e passa a lhe ser cobrado uma polivalência, por outro, o trabalho se intensifica e o valor do salário não o acompanha.

Há, ainda, a reformulação da planta fabril, onde o trabalho passa a ser feito em equipe, pela *celularização*²⁰, organizando os postos de trabalho em conjuntos descentralizados, rompendo o parcelamento de tarefas, típica do fordismo²¹. Com a divisão dos trabalhadores em equipes, há a desestruturação da força dos sindicatos, que existia no início de fordismo, já que desunidos, os trabalhadores teriam menos chances de articulação política. Nessa época surge o sindicalismo de empresa²², que geralmente, era cooptado e manipulado pelos interesses patronais. Além disso, as proteções conferidas aos trabalhadores passam a ser culpadas pelo engessamento dos mercados de trabalho, elevações dos custos de produção e, conseqüentemente, a diminuição da competitividade empresarial.

Enquanto no modelo fordista os trabalhadores gozavam de vantagens concedidas acima da lei, pois havia um sindicalismo forte e a economia da época era favorável, no toyotismo, quando muito, garantiam direitos ínfimos além dos que estavam previstos em

¹⁸ Chesnais, François. *A mundialização do capital*. (Trad. Silvana Finzi Foá). São Paulo: Xamã, 1996, p. 105.

¹⁹ Gounet, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 30.

²⁰ Gorz, André. “O Futuro da Classe Operária”. In: *Revista internacional Quinzena*, nº 101. São Paulo: CPV, 1990, p. 29.

²¹ Pinto, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2010, p. 66.

²² Antunes, Ricardo *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*, 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 32.

lei, ou apenas os repetiam, e, em determinados momentos, percebe-se até a redução, flexibilizando as normas trabalhistas.

A flexibilidade para atender ao mercado acarreta na flexibilização da organização do trabalho, passando a vigorar o princípio da *lean production* – gorduras de pessoal – eliminando todo trabalhador que for considerado capacidade produtiva ociosa. Com a rotatividade nos postos de trabalho cada vez maior, o interesse principal entre os trabalhadores é manter o emprego, não importando sob quais condições. Cresce a concorrência e diminui a solidariedade entre eles, assim, passam a aceitar a precarização das relações com objetivo de proteger seu posto de trabalho.

A segmentação da classe trabalhadora, com a diferenciação em grupos cada vez mais distintos, afeta diretamente o poder dos sindicatos²³, tendo em vista que há o distanciamento quanto às reivindicações. A frequente rotatividade também interferiu no declínio do poder da organização sindical, já que a constante realocação do trabalhador em diferentes setores econômicos impede que ele mantenha vínculo com o sindicato de determinado setor. Percebemos, portanto, que os sindicatos não conseguiram acompanhar essas mudanças, perdendo a capacidade de serem ouvidos.

Conforme Rodrigues²⁴, o percentual de trabalhadores sindicalizados caiu de 35% para 28% durante o período de 1970 a 1988, no conjunto de todos os países. Como consequência, o recurso da greve foi enfraquecido²⁵, tendo sua eficácia reduzida em virtude da heterogeneidade e fragmentação da classe trabalhadora. Percebemos, portanto, que as estratégias adotadas com o surgimento do modelo de produção toyotista teve grande influência no início do declínio do poder sindical.

1.4 GLOBALIZAÇÃO

A globalização é entendida como um fenômeno que quebrou as barreiras e fronteiras entre os Estados, integrando culturas, economias e mercados de trabalho por meio dos avanços tecnológicos e das facilidades de locomoção. É um acontecimento ocasionado pela dinâmica do capitalismo, que faz com que os países desenvolvidos

²³ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 172-173.

²⁴ Rodrigues, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: EDUSP, 2002, p. 22.

²⁵ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 173.

expandam suas negociações para outras nações, principalmente para as nações em desenvolvimento²⁶.

Os efeitos da globalização refletem diretamente na sociedade, abalando principalmente os países de economia mais frágil, seja no seu aspecto econômico, social, político ou jurídico. Na economia, ocasiona uma crescente internacionalização da produção, na qual os países setorizam a fabricação de um produto, procurando reduzir os gastos. A consequência desta setorização é o deslocamento de parte, setor ou do estabelecimento para países com baixo custo de mão de obra e com fraca ou nenhuma legislação trabalhista²⁷.

A contratação de trabalhadores estrangeiros para a execução de todo trabalho que puder ser executado à distância, como, por exemplo, os serviços de teleatendimento, que encontram excelentes ofertas de mão de obra na China, Singapura, Egito, etc e fornecem o serviço para qualquer parte do mundo, com custos mais baixos do que nos países de origem da empresa, induz um rápido aumento dos níveis de desemprego dos países desenvolvidos²⁸, retirando os postos de trabalho do obreiro local.

Diante desse cenário caótico, alguns Estados tomaram algumas medidas, como a flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas, para manterem suas empresas inseridas na competitividade global, o que acaba por tornar os próprios governos mais vulneráveis ao poder das instituições financeiras globais, detentoras do poder econômico. Nas palavras de Luiz Gonzaga²⁹, trata-se da substituição de uma ideologia de Estado por uma ideologia de Mercado.

Para os neoliberais, a exacerbada proteção ao trabalhador ocasiona sociedades menos competitivas em relação às economias sem garantias laborais. O excesso de proteção torna-se alvo de questionamentos e passa a ser julgado como o grande causador do desemprego. Os que defendem essa corrente encontram solução na severa

²⁶ Cassar, Vólia Bomfim. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Editora Ímpetos, 2010, p. 21-24.

²⁷ Cassar, Vólia Bomfim. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Editora Ímpetos, 2010, p. 26.

²⁸ A Espanha apresentou um índice de desemprego de quase 20% em 2010, informou o Secretário de Estado de Economia, José Manuel Campa. Cfr. Cassar, Vólia Bomfim. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Editora Ímpetos, 2010, p. 20-22.

²⁹ Adolfo, Luiz Gonzaga Silva. *Globalização e Estado Contemporâneo*. São Paulo: Memória Jurídica, 2001, p. 62.

redução dos direitos dos trabalhadores, defendendo a desregulamentação. Contrapondo ao fortalecimento do capitalismo, há o enfraquecimento sindical, que com a dispersão industrial e o crescimento das médias e pequenas empresas, eliminam a grande concentração e coesão dos trabalhadores em determinada região.

Nesse cenário de descentralização produtiva, surgido no modelo toyotista, aparece o processo de terceirização, o qual também é impedimento para o fortalecimento da consciência e atuação coletiva. Márcio Túlio Viana observa que na medida em que a fábrica se dissemina, o sindicato perde o seu contraponto, a referência. Analisa, ainda, que os trabalhadores, nomeadamente os terceirizados, passam do emprego ao desemprego, ao subemprego e a um novo emprego, dificultando a reunião e união deles, já que o sindicato não tem a mesma plasticidade³⁰.

Os novos modelos de organização formam uma classe trabalhadora heterogênea, individual e fragmentada, causando um forte impacto na organização sindical, que diante das mudanças de descentralização das atividades da empresa, da terceirização, do surgimento de novas atividades e profissões, tem as categorias tradicionais destruídas³¹. Em interessante estudo, Werner Markert³² destaca, ainda, o fator do processo de desindustrialização da economia e a ascensão do setor terciário, que no final do século XX, alcançou o percentual de 70% da totalidade de empregados no setor de serviço, formando trabalhadores com perspectivas individualistas, valorizando a qualificação pessoal, desempenho profissional e ascensão social.

1.4.1 Consequências no mundo laboral

O Direito do Trabalho nasceu em uma sociedade industrial, inserida no contexto do Estado Social. Com a mudança desse cenário para um Estado com forte influência de ideais neoliberalistas e com uma sociedade pós-industrial, verifica-se que o capital foi capaz de reduzir a importância do valor do trabalho humano e do movimento sindical. Os adeptos ao neoliberalismo defendiam os princípios do Estado mínimo, da lei de mercado se sobrepondo à lei de Estado, da submissão do social ao econômico e do ataque ao

³⁰ Viana, Márcio T. Viana. “Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico”. In: *Revista legislação do trabalho*, junho, Ano 67, n. 7. São Paulo: Ltr, 2003, p. 228.

³¹ Nascimento, Amauri Mascaro. “Perspectivas do direito sindical” In: *Revista legislação do trabalho*, dezembro, 63 (12). São Paulo: LTr, 1999, p. 1595.

³² Markert, Werner. “Trabalho e Consciência: mudanças na sociedade do trabalho e a reconstrução da teoria de classe” In: *Tempo social: revista de sociologia da USP*, 14(2), outubro. São Paulo, 2002, p. 24-25.

sindicalismo de combate³³, tendo como uma de suas consequências a necessidade de diminuir, ou até eliminar, as normas protecionistas ao trabalhador.

As ideias neoliberais desestruturaram o próprio Estado, já que impedem os nacionais de terem condições mínimas de subsistência e de preservação de uma vida independente e digna. Todos os argumentos usados pelos os neoliberalistas apenas tentam submergir as verdadeiras causas do desemprego e da miséria.

O desemprego tem sido considerado³⁴ um dos problemas mais graves da atualidade. Os elevados índices, em razão da diminuição do número de pessoas inseridas no mercado de trabalho, ainda que considerando o mercado informal, gera “extrema pobreza, formação de uma categoria de indigentes, aumento e extensão do consumo das drogas e da criminalidade, enfim tudo que conduz à desintegração social”³⁵. Por fim, acrescenta Vólia Bomfim³⁶, que o neoliberalismo caminha em ordem inversa à socialização dos direitos e da efetivação dos direitos fundamentais do homem.

Relatório divulgado pela OIT³⁷ no ano de 1996 revelou que em torno de um bilhão de pessoas, o equivalente a 30% da força de trabalho mundial, encontravam-se desempregadas ou subempregadas. No ano de 2000, apenas os desempregados somavam 800 milhões. A taxa de desemprego na América Latina girou em torno de 10% e na União Europeia ficou aproximadamente em 11,3%.

Outra consequência é o aumento do trabalho informal. Segundo dados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)³⁸, no ano de 2009 existiam 1,8 bilhão de trabalhadores no setor informal, em contraposição a 1,2 bilhão que trabalhavam formalizados, isto é, mais de 60% da força de trabalho mundial trabalhavam fora da formalidade. Ainda de acordo com a OCDE, na América Latina, mais da metade dos trabalhadores encontram-se laborando na informalidade. Verifica-se, portanto, que o

³³ Dallegrave Neto, José Afonso “Análise de conjuntura socioeconômica e o impacto no Direito do Trabalho” In: *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. Dallegrave Neto, José Affonso (Ed.). São Paulo: Ltr, 2003, p. 9.

³⁴ Cassar, Vólia Bomfim. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Editora Ímpetos, 2010, p. 13.

³⁵ Adolfo, Luiz Gonzaga Silva. *Globalização e Estado Contemporâneo*. São Paulo: Memória Jurídica, 2001, p. 66.

³⁶ Cassar, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 9ª ed. São Paulo: Editora Método, 2013, p.27.

³⁷ Sússekind, Arnaldo et. al. *Instituições de direito do trabalho*, 21ª ed. v.1. São Paulo: LTr, 2003, p. 202.

³⁸ Organization for Economic Co-operation and Development. *Is informal normal?: towards more and better jobs in developing countries*. Jutting, Johannes; Laiglesia, Juan (Eds.) Paris, 2009, p. 144-146.

desemprego é estrutural, o que pode causar o surgimento de uma subclasse, ou seja, uma classe composta por trabalhadores excluídos do mercado de trabalho por um tempo prolongado em razão de questão social.

A globalização também atingiu diretamente as organizações sindicais. Levando em consideração que, em regra, apenas os trabalhadores formais podem ser sindicalizados e, diante dos dados acima apresentados, percebe-se que houve grande diminuição dos filiados – ou possíveis filiados –, acabando por haver o enfraquecimento do poder de barganha das organizações sindical. Além disso, o aumento da terceirização da mão-de-obra pulverizou as categorias em diversos sindicatos.

Aproveitando-se dessa situação, os governos passaram a argumentar a necessidade de reduzir radicalmente os direitos trabalhistas, o que atenuaria os custos e fomentaria a competitividade empresarial, pois a alta proteção trabalhista geraria uma sociedade pouco ou não competitiva. O direito do trabalho passa a ter uma conotação de retrocesso econômico, surgindo correntes que defendem a flexibilização dos direitos trabalhistas e outras que sugerem medidas mais radicais, como a desregulamentação³⁹ total das relações laborais.

É relevante frisar que o direito ao trabalho e a proteção contra o desemprego são garantias contempladas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim como nos diplomas constitucionais de vários Estados, como disciplinam os artigos 7º e 170 da Constituição Federal Brasileira e o artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, e não podem ser sobrepujadas em detrimento da exigência de competitividade das empresas.

1.4.2 Deslocalização empresarial

Em busca de uma entrada em mercados com barreiras ou à procura de custos mais baixos e mão-de-obra barata, empresas transferem sua capacidade produtiva, total ou parcial, para outros países que ofereçam melhores condições. É o que se denomina de deslocalização empresarial. Esse fenômeno é contínuo, ou seja, as empresa multinacionais constantemente procedem a localizações, deslocalizações e, em seguida, realocações, de acordo com seus interesses.

³⁹ Streck, Lenio Luiz. *Jurisdição constitucional e hermenêutica*. Rio Grande do Sul: Livraria do advogado, 2000, p. 72.

O crescimento da dominação das empresas multinacionais diminui a capacidade de intervenção dos Estados no tocante às respectivas economias. Há uma submissão do poder político ao econômico⁴⁰ e, com isso, a regressão dos direitos sociais. A deslocalização empresarial tem um forte impacto no país deslocalizado, causando desemprego, da mesma forma que atinge o Estado que recebe a nova localização, degradando as relações de trabalho.

Seguindo o modelo de produção toyotista, no qual há flexibilidade, rapidez e diminuição do custo, a deslocalização representa salários extremamente baixos, jornadas longas e condições insalubres. Esse fenômeno acaba beneficiando os lucros empresariais à custa da exploração do trabalhador, que não recebe proteção estatal de um conjunto mínimo de direitos e em, determinados casos, são até impedidos de recorrer à atuação dos sindicatos, seja porque a liberdade sindical não é garantida no país ou por medo de represália do empregador.

Como exemplo dos efeitos da deslocalização empresarial, podemos citar o caso de Portugal, que foi o país da União Europeia mais afetado pelo fenômeno, entre os anos de 2003 e 2006, segundo a agência europeia *Eurofound*⁴¹. Em estudo ficou constatado que 25% dos postos de trabalho foram destruídos em virtude da saída de empresas para outros países em busca de condições mais *favoráveis* à produção, conforme dados da *European Restructuring Monitor*⁴².

Nesse período foram registradas 3.475 operações de reestruturação de empresa, nas quais 356 (10%) são relativas a deslocalizações. Em consequência houve a supressão de quase 200 mil postos de trabalho, além da eliminação indireta de empregos que não se consegue mensurar. Diante desses dados, a *Eurofound* afirmou que o impacto do fenômeno da deslocalização tem sido sobrevalorizado pelos países menos desenvolvidos.

Além do fato das empresas se deslocarem para outros Estados, as empresas que ficam no território nacional reduzem salários ou optam pelo despedimento, de maneira que

⁴⁰ Adolfo, Luiz Gonzaga Silva. *Globalização e Estado Contemporâneo*. São Paulo: Memória Jurídica, 2001, p. 62.

⁴¹ Eurofund. *Observatories: European Monitoring Centre on Change and European Observatory of Working Life*, 2014. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories>>. Acesso em: 01/06/2015.

⁴² Eurofund. *Observatories: European Monitoring Centre on Change and European Observatory of Working Life*, 2014. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/european-monitoring-centre-on-change-emcc/european-restructuring-monitor>>. Acesso em: 01/06/2015.

há uma crescente concorrência pela precarização das relações trabalhistas, inclusive por meio das legislações.

Foi o que ocorreu em Portugal em 2003, com a edição do Código do Trabalho. O Código autorizava o afastamento das normas por meio de negociações coletivas, permitindo a alteração da prestação laboral ainda que trouxesse prejuízo ao trabalhador. Posteriormente, em 2009, sobreveio o novo Código do Trabalho que alterou essa disposição no artigo 3º, n.º 3, estabelecendo um rol de matérias que não poderiam ser alteradas *in pejus*, trazendo progresso social no tocante a essas matérias, mas as demais ainda continuaram em disponibilidade total para as partes negociarem livremente. A ideia de adaptação às condições de flexibilidade das empresas, em prol da competitividade mundial exprime-se através de leis cada vez mais maleáveis e da restrição de direitos conquistados sindical e socialmente.

Em outro lado estão os países que recebem as empresas deslocalizadas, como é o caso da Índia⁴³, onde o governo de Nova Délhi ofereceu a algumas empresas norte-americanas condições atrativas para o desenvolvimento de suas atividades e, conseqüentemente, aumentar a empregabilidade e aquecer a economia local⁴⁴. Contudo, apesar do crescimento econômico do país, as condições de trabalho ainda continuam precárias⁴⁵. Afirma um dos autores do relatório da OCDE, Johannes Jutting⁴⁶, que apesar do crescimento de 5% ao ano na última década, as pessoas sentem que não estão sendo criados empregos melhores, já que nove entre dez funcionários, cerca de 370 milhões de pessoas, não têm acesso formal à previdência social.

1.4.3 O *dumping* social e a cláusula social

A liberalização da economia e o deslocamento industrial trazem consigo conseqüências que são sentidas no âmbito social. A corrida dos países menos desenvolvidos pela precarização das condições de trabalho, como forma de atrair empresas

⁴³ A contratação da mão de obra indiana contribuiu bastante para o crescimento do país, que além de capacitar seus trabalhadores, inclusive, dando formação acadêmica em língua inglesa, oferece um baixo custo com nenhuma ou quase nenhuma proteção trabalhista. Cfr. Cassar, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 9ª ed. São Paulo: Editora Método, 2013, p.20.

⁴⁴ Martin, Hans-Peter; Schumann, Harald. *A armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social*. São Paulo: Globo, 1999, p. 143.

⁴⁵ OCDE. *Informality and Informal Employment*. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/43280298.pdf>>. Acesso em: 10/02/2015.

⁴⁶ Organization for Economic Co-operation and Development. *Is informal normal?: towards more and better jobs in developing countries*. Jutting, Johannes; Laiglesia, Juan (Eds.) Paris, 2009, p. 13.

para seus territórios, acaba por dar causa a uma concorrência desleal entre os produtos aí produzidos, com custos mais baixos, e os produzidos em locais onde há uma maior proteção trabalhista que, por conseguinte, refletirá no preço do artigo final. Isto é, há uma redução dos custos sociais por meio da opressão social mais além do nível natural, o que favorece estratégias desleais e preços inferiores⁴⁷.

Sob essa perspectiva, fazendo uma analogia ao conceito tradicional de *dumping*⁴⁸, doutrinadores⁴⁹ passaram a denominar esse fenômeno como *dumping* social ou *dumping* laboral⁵⁰. Preocupando-se com este acontecimento, Caire⁵¹ propôs que fossem limitadas ou proibidas todas as importações de produtos vindos de países ou de empresas que oferecessem aos trabalhadores condições inferiores às determinadas pelas normas mínimas internacionalmente reconhecidas.

Nessa mesma intenção, foi convocada a primeira Conferência Ministerial da Organização Mundial do Comércio (OMC), em Singapura, no ano de 1996, para que condicionasse a execução dos tratados e contratos de comércio à introdução de cláusulas sociais, objetivando que os países exportadores respeitassem as proteções mínimas aos trabalhadores⁵², estabelecendo um vínculo entre a economia comercial e o respeito aos direitos trabalhistas mínimos.

A incorporação dessas cláusulas sociais ao marco multilateral que regula o comércio internacional sofreu grande oposição por parte dos países em desenvolvimento e subdesenvolvido, com receio de que estas cláusulas se convertessem em uma nova

⁴⁷ Grossman, H.; Koopman, G. "Social standards in international trade". In: *World trade after the Uruguay round*. Sander, H e Inotai, A (Eds.) London: Routledge, 1996, p. 20.

⁴⁸ O artigo 2º do Acordo *Antidumping* (artigo IV do GATT de 1994) define o que é *dumping*: é a oferta de um produto no comércio de outro país a preço inferior a seu valor normal, no caso do preço de exportação do produto ser inferior àquele praticado no curso normal das atividades comerciais para o mesmo produto quando destinado ao consumo no país exportador. OMC. Acordo sobre a aplicação do artigo VI do acordo geral sobre pautas aduaneiras e comércio de 1994. Disponível em: <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/OI/OMC.GATT/Anexo_1A-Acordo_Artigo_VI.htm>. Acesso em: 01/04/2015.

⁴⁹ Esta denominação aceita por parcela majoritária da doutrina que se ocupa desse fenômeno. Conforme: Bibby, A. Trade Unions and Telework. Report produced for the International Trade Secretariat FIET, 1996. Disponível em: <<http://www.eclipse.co.uk/pens/bibby/textpt4.html>>. Acesso em: 02/03/15; Souto Maior, Jorge Luís *et. al. Dumping Social nas Relações de Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, p. 16.

⁵⁰ Herrero, Luis Fernando Lobejón. *El comercio internacional*. Madrid: Akal, 2001, p. 119.

⁵¹ Caire, G. "Clause sociale et commerce international", In: *Revue Tiers Monde*, 37(148), outubro/dezembro, Bormans, Christophe *et al.*(Col.). Paris, 1996, p.816.

⁵² Süsssekind, Arnaldo *et. al. Instituições de direito do trabalho*, 21ª ed. v.1 São Paulo: LTr, 2003, p. 201.

modalidade de protecionismo, razão pela qual ela ainda não tenha sido expressamente autorizada em âmbito global⁵³.

Como consequência, a OMC limitou-se apenas a manifestar seu compromisso em respeitar as normas de trabalho internacionalmente reconhecidas, mas recusou a utilização das normas de trabalho com fins protecionistas e defendeu que não deveria ser questionada a vantagem comparativa dos países, principalmente dos menos desenvolvidos com baixos salários. Além disso, também reconheceu que a OIT era o órgão competente para estabelecer e se ocupar dessas normas⁵⁴.

Em 1999, na Conferência Ministerial da OMC em Seattle, o tema foi novamente retomado, por iniciativa dos norteamericanos, com apoio da União Europeia, que pretendiam, dentre outros assuntos, coletar dados sobre o impacto do comércio internacional nas relações laborais e sobre a aplicação das normas trabalhistas fundamentais em cada Estado-membro. E, novamente, o intento de inserir cláusulas sociais como condicionantes aos contratos comerciais obteve insucesso e pelas mesmas razões que a propositura de Singapura.

Com o fracasso das conferências da OMC, coube a OIT apenas atuar no campo positivo, aprovando uma Declaração sobre princípios e direitos fundamentais do Trabalho. Apesar da OIT ser o órgão competente para tanto, não possui poderes para estabelecer tal regulação, já que carece de métodos que penalizem⁵⁵ de forma efetiva os países que desrespeitem o cumprimento dos estandartes laborais mínimos.

Se a grande parte dos países vinculados à OMC é incomum aos vinculados à OIT, e, por essa razão, já são obrigados a respeitarem os direitos internacionalmente por esta reconhecido, só se pode atribuir à forte repulsa de maior parte dos membros da OMC ao estabelecimento das cláusulas sociais à incapacidade da OIT efetivar suas normas.

⁵³ Herrero, Luis Fernando Lobejón. “Pasado, Presente y Futuro de la clausula social: el papel de la organizacion mundial del comercio” In: *Información Comercial Española*, jul/ago, nº 843. País Vasco: 2008, p. 150.

⁵⁴ OMC. Conferencia Ministerial De La Omc, Singapur: Declaración Ministerial, 18 de Diciembre de 1996. Disponível em: < http://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min96_s/wtodec_s.htm>. Acesso em : 03/03/15.

⁵⁵ A Constituição da OIT, no artigo 33, permitia os países de usarem medidas de caráter econômico contra outros membros que se recusassem a cumprir as recomendações da Comissão de Investigação enviada pela própria OIT. Todavia, este artigo foi reformado após a Segunda Guerra Mundial, diante do receio que grande parte dos países subdesenvolvidos não se incorporasse à instituição, pois haveria a possibilidade de serem sancionados. Cfr. Elliot, K. A.; Freeman, R.B. *Can labour standards improve globalization?* Washington: Institute for International Economics, 2003, p. 106.

Diante dos insucessos das conferências da OMC, os países desenvolvidos e favoráveis à incorporação das cláusulas sociais, passaram a agir por conta própria, à margem da OMC, como foi o caso dos Estados Unidos, que introduziu cláusulas sociais nas mais diversas esferas de sua política comercial por meio de acordos bilaterais. Seguindo a iniciativa dos Estados Unidos, a União Europeia também condicionou a concessão de preferências comerciais ao cumprimento de condições mínimas de trabalho, como, por exemplo, estabeleceu que os países que fossem beneficiários do Sistema de Preferências Generalizadas (SPG) deveriam garantir aos seus trabalhadores todos os direitos previstos na Declaração da OIT sobre os princípios e os direitos fundamentais do trabalho⁵⁶.

O perigo trazido pela prática bilateral pode ser visto sob três aspectos: a falta de legitimidade ao órgão que institui as cláusulas sociais, já que a OMC não as autorizou expressamente; a prevalência da vontade da economia mais poderosa; e a indução a um sistema arbitrário dos mecanismos de preferência. É o que se suspeita que vem ocorrendo nos Estados Unidos, que conferiu prioridades aos países que compartilhavam das mesmas ideologias políticas. Frente a essa situação, pondera Herrero que esses riscos seriam menores se as cláusulas se utilizassem de um marco multilateral, como é o caso da OMC, em que todos os países participantes teriam a mesma capacidade de decisão⁵⁷.

Por outro lado, nos Estados Unidos, após forte pressão das entidades sindicais, pode-se verificar o início de uma atuação contra o *dumping* social no acordo norte-americano de cooperação laboral, anexo ao Acordo de Livre Comércio Norte-Americano. Inicialmente este era composto apenas pelos Estados Unidos e Canadá, mas com a entrada do México, que possui situação de desenvolvimento econômico inferior aos demais membros, surgiu o receio de que houvesse a importação da mão de obra barata advinda deste país, e por este motivo, foi firmado o mencionado acordo anexo, que condiciona a zona de livre comércio ao cumprimento de determinados patamares laborais.

Apesar das organizações sindicais julgarem essa medida como decepcionante, já que a aplicação dos critérios são lentos e complexos, ela teve uma grande repercussão,

⁵⁶ Dombia-Henry, C.; Gravel, E. “Acuerdos de libre comercio y derechos laborales: evolución reciente”. In: *Revista Internacional del Trabajo*, nº 125, 2006, p. 212.

⁵⁷ Herrero, Luis Fernando Lobejón. “Pasado, Presente y Futuro de la clausula social: el papel de la organizacion mundial del comercio” In: *Información Comercial Española*, jul/ago, nº 843. País Vasco: 2008, p. 154.

posto que serviu de parâmetro para inserção de cláusulas sociais em outros acordos e, inclusive, foi colocado como um exemplo para um futuro acordo sobre o *dumping* social no marco da OMC⁵⁸. Percebemos, então, que a atuação conjunta dos sindicatos nos Estados Unidos foi capaz de dar início a uma luta contra o *dumping* social, o que mostra a relevância do papel dos sindicatos nessa batalha.

Boa parte da doutrina⁵⁹ entende que uma medida a ser adotada para combater o *dumping* social seria instaurar cláusulas sociais que proibissem a fabricação de qualquer produto que desrespeitasse algum direito fundamental do trabalho. Outra solução - que entendemos ser a mais adequada e eficaz - seria considerar o desrespeito às normas laborais mínimas uma forma de concorrência desleal e, por conseguinte, poder-se-ia cobrar dos importadores um direito *antidumping*, nos termos do artigo VI do Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT). Há, ainda, um terceiro entendimento. O *dumping* social não deveria ser entendido como uma forma de concorrência desleal e eventual sanção não poderia ser considerada um direito *antidumping*, mas surgiria um direito de compensação, para tanto, os defensores dessa corrente utilizam-se do artigo XVI do GATT.

Se o *dumping* tradicional consiste em exportar produtos abaixo do preço do mercado interno e se um *dumping* social é ocasionado pela diminuição da legislação trabalhista para atenuação dos custos gerando um produto com preço inferior, ambos chegam à mesma finalidade, que é a colocação de produtos no mercado por preços mais baixos que o normal, acarretando, portanto, em concorrência desleal, e, por essa razão, deveriam estar sujeitos às mesmas consequências.

1.4.4 Flexibilização ou precarização das normas trabalhistas?

Com a mudança na forma produtiva, em razão de uma redução da demanda e a necessidade pela especialização dos produtos, a maioria das empresas passa a adotar o modelo toyotista, no qual a produção é feita na medida em que surge a necessidade, diferentemente do modelo fordista, em que havia a produção em larga escala. Em decorrência disso, as empresas contratam o mínimo de empregados possível e, ocorrendo

⁵⁸ Elliot, K. A.; Freeman, R.B. *Can labour standards improve globalization?* Washington: Institute for International Economics, 2003, p. 86.

⁵⁹ Nesse sentido: Elliot, K. A.; Freeman, R.B. *Can labour standards improve globalization?* Washington: Institute for International Economics, 2003, p. 89; Lim, Hoe Lim, Hoe. *The Social clause: issues and challenges*. Turin: Bureau of workers activities of OIT, 1998, p. 18; e Fernández, B. S. "Derechos Sociales y Globalización: Soluciones multilaterales y información comercial Española" In: *Revista de Economía*, nº 785. Madrid, 2000, p. 76.

um acréscimo na demanda, há a contratação ou subcontratação de forma precária de trabalhadores para aquela sazonalidade.

Os avanços na área de comunicação e tecnologia fizeram com que a concorrência entre as empresas deixasse de ser apenas local e se tornasse global. Começa então a busca das empresas por instalar-se em Estados que ofereçam melhores condições para um baixo custo empresarial, ou seja, incentivos fiscais⁶⁰ e pouca ou nenhuma legislação trabalhista. Por conseguinte, as empresas se deslocam de seus territórios originais para funcionarem nesses países *atrativos*. Isto causa um duplo prejuízo, primeiramente para os trabalhadores dos países centrais, que veem seus postos de emprego desaparecerem em razão da evasão empresarial, e, em segundo lugar, a precarização das condições de trabalho nos países periféricos, que na intenção de atrair empresas para o seu território, fragilizam cada vez mais a situação de seus trabalhadores.

Não se pode ignorar, também, o processo de desindustrialização da economia, que ocorre principalmente nos países do Norte e do Ocidente. A globalização fez crescer o setor terciário da economia e atenuou a atividade industrial, facilitando as mais variadas formas de contratação, em lugar dos contratos típicos tradicionais, dificultando, assim, a formação de uma força coletiva. Muito se fala na imperiosa necessidade de adaptação do país aos padrões da concorrência internacional travada em uma realidade de economia globalizada e veem na negociação coletiva um dos instrumentos capaz de realizar esse ajuste.

No intuito de promover a via negocial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu as convenções nº 98 e nº154, que incentivam a negociação coletiva e tutelam os trabalhadores no exercício do direito de sindicalização, além de reafirmarem a interdependência existente entre a livre negociação coletiva e a liberdade sindical.

As funções da negociação coletiva se confundem com as próprias funções dos sindicatos, conforme elencado por Godinho⁶¹, que são também propósitos do Direito Coletivo do Trabalho: a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica; o caráter modernizante e progressista, sob a ótica econômica e social; a adequação setorial da generalidade de determinadas regras trabalhistas; a

⁶⁰ Apesar de reconhecermos que os incentivos fiscais também são atrativos para as empresas, nos limitaremos a tratar da flexibilização das normas trabalhistas, para evitar fugir do tema.

⁶¹ Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1402.

capacidade de gerar normas jurídicas e cláusulas obrigacionais a fim de promover a pacificação dos conflitos de natureza coletiva.

Vemos na negociação coletiva, uma forma de autocomposição, essencialmente democrática, que visa preservar e defender interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social⁶². É também instrumento que fomenta a cidadania ao promover o reconhecimento e gozo de direitos que respeitam o indivíduo e a coletividade nas questões trabalhistas e nas palavras de Arouca⁶³ é um “verdadeiro tratado de paz”. Para tanto, é fundamental a autodeterminação dos trabalhadores através da livre organização e expressão na defesa dos seus interesses.

Referindo-se ao Direito do Trabalho no Brasil, Pastore⁶⁴ afirma que o excesso de legislação conspira contra a ampliação do espaço para negociação e defende a livre negociação como uma saída para as dificuldades econômicas que enfrentamos. Concordaríamos plenamente com o ilustre professor se a organização sindical brasileira não fosse tão precária e carente de representatividade. Não se pode admitir que na situação atual, as empresas utilizem-se das negociações coletivas para aumentarem seus lucros e precarizarem as relações, e aqui nos referimos não apenas à conjuntura do Brasil, mas à incapacidade do movimento sindical, na maioria dos Estados, de promover melhorias às relações trabalhistas, na tentativa de adequá-las às mudanças da economia.

A nosso ver, em países em que a taxa de sindicalização não alcança sequer o patamar dos 20%, como é o caso do Brasil⁶⁵ e de Portugal⁶⁶, os sindicatos carecem de representatividade para abrirem mão de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores. Acrescenta o Professor Leal Amado que a contratação coletiva deixou de ser um instrumento capaz de alcançar melhores condições de trabalho em relação à lei, e

⁶² Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1350.

⁶³ Arouca, José Carlos. *Organização sindical no Brasil – Presente, Passado e Futuro (?)*. São Paulo: LTr, 2013, p. 205.

⁶⁴ Pastore, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr, 1995, p. 15.

⁶⁵ Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que em 2012 a taxa de sindicalização no Brasil correspondia a 18,1%. Disponível em: <www.ipea.gov.br_agencia_images_stories_PDFs_mercadodetrabalho_bmt56_nt01_sindicatos_brasil>. Acesso em: 26/02/15.

⁶⁶ Segundo as estatísticas, o índice de filiação em Portugal no ano de 2010 fica em torno 11%. Portugal, Pedro; Vilares, Hugo. “Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical”. In: *Boletim Econômico*. Banco de Portugal, 2013, p. 66.

passou a ser concebida como um “mecanismo de adequação da lei às circunstâncias e às conveniências da organização produtiva⁶⁷”.

Sussekind⁶⁸ afirma que “há normas fundamentais que, independentemente das prioridades nacionais, são inseparáveis do esforço da humanidade em favor da justiça social”. E dentre elas estão os direitos dos trabalhadores relacionados ao patamar mínimo civilizatório⁶⁹, que são direitos de indisponibilidade absoluta⁷⁰, conforme o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil, Maurício Godinho⁷¹. Para o Ministro, apenas os direitos de disponibilidade relativa poderiam ser flexibilizados.

A atenuação dos direitos enfraquece o Estado, ente capaz de erradicar as desigualdades sociais. Necessitamos de um Estado mais eficiente, no sentido de oferecer efetiva tutela às relações laborais - ao menos enquanto os sindicatos não assumem esta postura - para que no contexto agressivo de globalização neoliberal, possa garantir os direitos laborais.

É necessário deixar claro, contudo, que não somos contrários a adoção de medidas flexibilizatórias, a contraposição é feita no tocante aos sindicatos, que sem qualquer representatividade, usam de sua posição de representante dos trabalhadores para renunciar direitos que garantem a dignidade e, por muitas vezes, sem receber qualquer vantagem coletiva em troca.

Em um cenário em que os sindicatos detêm força e representatividade, concordamos com a implantação de medidas de flexibilização para adequar as relações laborais às necessidades de cada setor, assim como ensina o princípio da adequação setorial negociada. Este princípio trata da harmonização entre as normas jurídicas oriundas da legislação heterônoma estatal e as normas jurídicas decorrentes da negociação coletiva. No conceito de Maria Teodoro⁷², “é aquele que procura estabelecer uma disciplina própria para as cláusulas normativas, impondo certas regras às condições negociadas

⁶⁷ Amado, João Leal. “Negociado x Legislado: o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e as relações entre a lei e a convenção colectiva em Portugal”. In: *Cadernos de pós-graduação em Direito: estudos e documentos de trabalho*, nº 13. São Paulo: Manole Editora, 2012, p. 9.

⁶⁸ Sussekind, Arnaldo *et. al.* *Instituições de direito do trabalho*, 21ª ed. v.1 São Paulo: LTr, 2003, p. 201.

⁶⁹ É a garantia de direitos mínimos à existência digna.

⁷⁰ São os direitos previstos na Constituição, em princípios e valores constitucionais.

⁷¹ Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 212.

⁷² Teodoro, Maria Cecília Máximo. *O princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 77.

coletivamente, fixando barreiras e as possibilidades da transação realizada pelos entes coletivos” e “apara as arestas das normas heterônomas na sua aplicação no caso concreto”⁷³.

A solução frequentemente oferecida para superar a imaginada rigidez do direito e do mercado de trabalho é a diminuição dos direitos trabalhistas, cumulados com o estímulo das negociações coletivas de trabalho que flexibilizam direitos por meio da desconstituição de direitos indisponíveis⁷⁴. Entendemos que nos Estados em que os sindicatos não têm força expressiva, a autorização legislativa no sentido de permitir que uma negociação coletiva prevaleça sobre a lei, ainda que em prejuízo do trabalhador, estará desvirtuando a finalidade da flexibilização, para simplesmente precarizar as normas trabalhistas.

Situação oposta é o caso da *flexisicutié*. Segundo os ensinamentos do jurista Arion Romita⁷⁵, a flexisegurança é a junção de flexibilidade com segurança, consiste em nova possibilidade de encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho. Complementando, Andranik Tangian⁷⁶, observa que esse modelo traduz a flexibilização dos mercados de trabalho com uma “face humana”, ou seja, compensando a desregulamentação com vantagens sociais aos grupos mais vulneráveis.

Na tentativa de conciliar os interesses antagônicos dos trabalhadores, empresários e Estado, este permite a flexibilização das normas, mas, em contrapartida disponibiliza um sistema de indenização generoso e uma política de reinserção no mercado de trabalho através de cursos de qualificação e métodos de motivação à procura de novos empregos. Portanto, se aplicada de maneira correta, a flexisegurança pode conferir uma dupla proteção: ao empregador, que poderia gerir os recursos humanos da maneira que melhor julgasse; e ao trabalhador, que, em caso de desemprego, teria oportunidade de se capacitar e receber amparo financeiro do Estado.

Este modelo vem sendo adotado pela Dinamarca desde 1990, e tem servido de exemplo para os demais países, já que busca não uma desregulamentação ou flexibilização isolada, mas ampara os trabalhadores, repensando o conjunto do sistema de proteção social

⁷³ Muradas, Daniela. “A negociação coletiva trabalhista e suas restrições jurídicas” In: *Síntese Trabalhista*, nº 146, Agosto. Porto Alegre, 2001, p. 28.

⁷⁴ Siqueira Neto, José Francisco. “Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil” In: *São Paulo em Perspectiva*, 11(1). São Paulo: 1997, p. 33.

⁷⁵ Romita, Arion Sayão. *Flexisegurança*. São Paulo: LTr, 2008, p. 81.

⁷⁶ Tangian, Andranik. “European Flexicurity: concepts, methodology and policies”. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13 (4). European Trade Union Institute, 2007, p.554-555.

e de políticas para o desemprego. Por outro lado, foi estudada a possibilidade de implantação do modelo em Portugal, contudo, com condições socioeconômicas completamente diversas, não se obteve êxito.

Na Dinamarca encontra-se uma das mais elevadas proteções sociais do mundo e uma taxa de desemprego baixa. Há grande facilidade no despedimento (algumas convenções coletivas preveem o aviso prévio de apenas cinco dias), em contrapartida, é garantido pelo Estado indenização e rendimentos sociais⁷⁷, acompanhamento na procura de um novo posto de trabalho e reformas antecipadas. No entanto, a intervenção do Estado é considerada mínima, posto que sequer é imposto limite à jornada de trabalho, não se estabelece o salário mínimo, tampouco limita os direitos das empresas quanto à contratação e desligamento, nem as obriga a pagar indenizações por despedimento⁷⁸.

O mercado de trabalho é regulado por negociações coletivas entre o patronato e os sindicatos de trabalhadores, que, ressalte-se, são poderosos, cerca de 80% da população ativa encontra-se sindicalizada⁷⁹. Apesar do êxito alcançado na Dinamarca, onde o desemprego caiu de 12% para 4,4% em dez anos⁸⁰, a implantação da flexisegurança não pode ser considerada uma panaceia e, nesse sentido, adverte o comissário europeu de assuntos sociais, Vladimir Spidla, em reunião ministerial de Villach na Áustria, em 20 de janeiro de 2006, “A flexibilidade sem a segurança é uma coisa muito dura, que pode conduzir a uma deterioração das condições de trabalho”⁸¹.

No sistema português, a proteção social fica condicionada a participação do trabalhador no mercado de trabalho, o que acaba por abarcar um número reduzido de desempregados. Ademais é oferecido apenas um mínimo de proteção e não se investe o suficiente em políticas ativas de emprego, favorecendo o desemprego prolongado⁸².

⁷⁷ Um dinamarquês recebe durante, no máximo, 4 anos quase 96% do seu salário antes do despedimento.

⁷⁸ Costa, Hermes Augusto. “A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação” In: *Revista de Ciências Sociais*, nº 86, Setembro. Coimbra, 2009, p. 129.

⁷⁹ Costa, Hermes Augusto. “A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação” In: *Revista de Ciências Sociais*, nº 86, Setembro. Coimbra, 2009, p. 129.

⁸⁰ Costa, Hermes Augusto. “A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação” In: *Revista de Ciências Sociais*, 86, Setembro. Coimbra, 2009, p. 124.

⁸¹ Spidl, Vladimir. *apud*. Dallegrave Neto, José Affonso, *Flexisegurança nas relações de trabalho: o novo debate europeu*, 2015, p. 3. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/jose_affonso_dallegrave_netto/jose_dallegrave_netto_flexiseguranca.pdf>. Acesso em: 11/02/2015.

⁸² Costa, Hermes Augusto. “A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação” In: *Revista de Ciências Sociais*, nº 86, Setembro. Coimbra, 2009, p. 133.

Diante de situações socioeconômicas tão distintas, a flexibilização das leis trabalhistas em Portugal não teve o mesmo destino que na Dinamarca. A aprovação do Código de Trabalho (CT) de 2003, que tinha por objetivos promover a adaptabilidade e flexibilidade da lei laboral no intuito de fomentar a competitividade da economia e o crescimento do emprego, permitiu que as convenções coletivas afastassem as leis, ainda que em prejuízo do trabalhador. O nº1 do artigo 4º do CT de 2003⁸³, nas palavras do Doutor Leal Amado⁸⁴, traduziu um “verdadeiro atestado de óbito” ao princípio do *favor laboratoris* na medida em que o legislador abriu mão de uma norma de proteção mínima ao trabalhador para transitar em uma espécie de “direito neutro”.

O posicionamento do Professor Leal Amado não se põe contra a flexibilização da legislação laboral, mas critica a quebra da “espinha dorsal” do Direito do Trabalho, e acrescenta que os direitos dos trabalhadores legalmente consagrados estão situados, em princípio, fora do comércio jurídico, “não podendo funcionar como simples moeda de troca em sede de contratação coletiva”⁸⁵, entendimento com o qual concordamos, tendo em vista que as organizações sindicais do país, que em 2010 possuía a taxa de sindicalização em apenas 11%⁸⁶, não têm representatividade nem poder de barganha para negociarem boas condições aos trabalhadores na medida em que abrem mão de direitos já conquistados.

No atual Código de Trabalho português, o art. 3º, n.º1 manteve a permissão do afastamento das leis reguladoras do contrato de trabalho por instrumentos de regulamentação coletiva, contudo de maneira mais restrita, estabelecendo um amplo rol de matérias que estão acobertadas pela natureza absolutamente imperativa da norma, conforme disciplina o n.º3⁸⁷ do mesmo artigo. Ou seja, apesar o CT de 2009 admitir a

⁸³ Portugal. Código do Trabalho de 2003. Artigo 4º, n.º1 - As normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.

⁸⁴ Amado, João Leal. “Negociado x Legislado: o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e as relações entre a lei e a convenção colectiva em Portugal”. In: *Cadernos de pós-graduação em Direito: estudos e documentos de trabalho*, nº 13. São Paulo: Manole Editora, 2012, p. 8.

⁸⁵ Amado, João Leal. “Negociado x Legislado: o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e as relações entre a lei e a convenção colectiva em Portugal”. In: *Cadernos de pós-graduação em Direito: estudos e documentos de trabalho*, nº 13. São Paulo: Manole Editora, 2012, p. 12.

⁸⁶ Portugal, Pedro; Vilares, Hugo. “Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical”. In: *Boletim Económico*. Banco de Portugal, 2013, p. 66.

⁸⁷ Portugal. Código do Trabalho de 2009. Artigo 3º, n.º 3 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias: a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; b) Protecção na parentalidade; c) Trabalho de menores; d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença

flexibilização, ainda que em desfavor do trabalhador, existe um conjunto largo de direitos que são excepcionados pela própria lei e ficam fora do alcance da autonomia privada coletiva, salvo para trazer condições mais benéficas.

As estatísticas mostram que apenas flexibilizar as leis trabalhistas não diminuiu o nível de desemprego em Portugal, pelo contrário, evoluiu em sentido inverso, passando o índice de desemprego de 6,3% em 2003, para 10,8% em 2010, isto é, num ritmo de crescimento médio anual do desemprego de 8%, segundo o Instituto Nacional de Estatística, Statistics Portugal⁸⁸.

No Brasil, da mesma forma, o modelo em questão não se adequa à realidade pelos mesmos motivos, condição econômica distinta e falta de representatividade das entidades sindicais, mas nem por isso os direitos laborais deixaram de ser flexibilizados⁸⁹. Em princípio, foram flexibilizados pela Carta Constitucional de 1988 dois pilares principais da relação laboral: salário e jornada, autorizando sua redução e/ou alteração por meio de negociação coletiva. Posteriormente foi admitido o banco de horas, contrato por prazo determinado, por tempo parcial e suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional.

Em seguida surgiu o Projeto de lei n.º 5.483/2001, que pretendia instaurar um novo panorama nas relações trabalhistas, dando prevalência ao negociado em detrimento ao legislado, com a flexibilização de todo o rol de direitos individuais traçado no artigo 7º da Constituição mediante negociação coletiva *in pejus*. Contudo tal projeto não obteve êxito.

No âmbito internacional, a OIT estimula e enaltece a via negocial como instrumento de diálogo direto e voluntário para a regulação das relações de trabalho com as

crónica; e) Trabalhador-estudante; f) Dever de informação do empregador; g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos; j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição; l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta; m) Transmissão de empresa ou estabelecimento; n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

⁸⁸ Instituto Nacional de Estatística. “Estatísticas da Comunidade de Países de Língua Portuguesa 2003-2010”. *Statistics Portugal*. Disponível em: < http://www.cplp.org/Files/Filer/cplp/12CPLP_2012_201307.pdf > Acesso em: 12/02/2015.

⁸⁹ Em abril de 2015 foi aprovado pela Câmara dos Deputados do Brasil o projeto de lei 4330/2004 que regulamenta a terceirização no país. Apesar da terceirização já ocorrer, sendo tratada por uma súmula do TST, não há lei específica relativa ao tema. O Projeto de Lei ainda será votado pelo Senado Federal e submetida ao veto presidencial. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 25/06/2015.

convenções n.º 98 e 154. Contudo, o Estado apenas deve permitir que os sindicatos, por meio das negociações coletivas, abram mão de direitos na hipótese dessas associações terem representatividade e serem entidades fortalecidas, com elevado poder de barganha. Caso contrário, estaremos diante única e exclusivamente de um meio legal de se precarizar as relações laborais.

2. SINDICALISMO

2.1 A CRISE

O fenômeno da globalização além de promover a abertura das fronteiras e a desnacionalização do capital, induziu a crise do trabalho subordinado e, com ela, a fragilização das organizações sindicais. A fragmentação das unidades produtivas da empresa segmentou, ao mesmo tempo, o universo operário.

O enfraquecimento do poder sindical foi analisado por Leôncio Rodrigues⁹⁰ na esfera global, que constatou a contínua e quase geral dessindicalização⁹¹. O doutrinador divide em dois blocos os fatores desse fenômeno: os de natureza socioeconômica, que consiste nas formas de organização de produção, mudanças tecnológicas, desemprego, deslocamento de indústrias, declínio das atividades econômicas, mudanças na composição profissional da mão de obra e sua distribuição por ramos, dimensão de empresas, mercado internacional; e os de natureza político-institucional.

Trazendo dados, Ricardo Antunes⁹² demonstra a tendência de redução das taxas de sindicalização a partir de 1988: França 12%; Espanha 16%; Estados Unidos 16,8%; Japão 26%; Portugal 30%; Itália 39,6% e Reino Unido 41,5%. Na Europa Ocidental, houve uma queda de 41% em 1980 para 34% em 1989, excluídos Espanha, Portugal e Grécia⁹³. No Japão a redução foi de 30% para 25%; nos Estados Unidos, de 23% para 16%.

A atenuação das taxas de sindicalização pode ser atribuída, segundo Antunes⁹⁴, a várias causas do contexto em que vivemos, como: a crescente individualização das relações de trabalho e o seu deslocamento para o local mais conveniente às empresas; a fortíssima desregulamentação e flexibilização do mercado trabalho; e o esgotamento dos modelos sindicais.

A desagregação da classe trabalhadora, seja pelo fator da deslocalização das empresas ou pela diminuição dos trabalhos formais ou pela alta rotatividade nos postos de

⁹⁰ Rodrigues, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: EDUSP, 2002, p. 19.

⁹¹ Antunes, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2002, p. 68.

⁹² Antunes, Ricardo *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2002, p. 67.

⁹³ Antunes, Ricardo *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2002, p. 68.

⁹⁴ Antunes, Ricardo *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2002, p. 69.

trabalho, causam a dispersão da solidariedade necessária para um fortalecimento das organizações sindicais⁹⁵.

Afirma o economista Pastore⁹⁶ que a revolução tecnológica, a globalização da economia e a reestruturação produtiva impõem ao mercado de trabalho uma intensa mutação, uma delas é a redução de emprego e o aumento do trabalho autônomo. Observa, ainda, que há a concentração de capital e a descentralização da produção, alterando o papel dos sindicatos, que não conseguem acompanhar as mudanças impostas pelo capital⁹⁷, e acabam por perder força ao longo do caminho. Como consequência, adverte que a negociação coletiva perde a importância, passando a valorizar mais a negociação individual.

Perdendo força o sindicato, perde força o trabalhador, que deixa de ter um representante para defender seus interesses individuais e coletivos e concede espaço à adoção de medidas de desregulamentação e flexibilização, sem o respeito, sequer, de um mínimo existencial. Fatores sociais também devem ser levados em consideração como o oportunismo, comodidade e a desconfiança⁹⁸ que fazem com que os indivíduos fiquem distantes do movimento sindical.

Além do fato da dessindicalização, também deve ser analisado o fenômeno da não sindicalização. Como o movimento sindical surgiu em oposição à exploração do capital, tendo um caráter conflitivo, inclusive se munindo com armas capazes de se impor, como, por exemplo, a greve, a simples filiação poderia conotar em perda do emprego. Outra consequência relevante é a tendência corporativista na esfera sindical. Com fragmentação dos trabalhadores, há uma busca dos sindicatos em preservar os interesses apenas do empregado *estável*, deixando de tutelar os interesses dos trabalhadores precários, terceirizados e em tempo parcial. A organização sindical clássica se mostra incapaz de aglutinar esses trabalhadores, fragilizando demasiadamente a ação sindical.

⁹⁵ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 173.

⁹⁶ Pastore, José. *Trabalhar custa caro*. São Paulo: LTr, 2007, p. 17 e ss.

⁹⁷ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 202.

⁹⁸ Pesquisa realizada no Brasil pelo Ibope constatou que dentre 22 instituições, a confiança no sindicato está em antepenúltimo lugar, na frente apenas do Congresso Nacional e dos partidos políticos.

2.2 Uma análise sobre os elementos que enfraquecem a atuação sindical

A crise vivida pela organização sindical no mundo contemporâneo é composta tanto de elementos externos como de aspectos intrínsecos à própria estrutura do sindicalismo. Para tanto iremos analisar, um por um, aqueles que julgamos ter maior importância no enfraquecimento da atuação sindical.

2.2.1 Cerceamento da liberdade sindical por imposição legal da unicidade sindical

A liberdade sindical é um princípio fundamental do associativismo dos trabalhadores e uma condição essencial para a defesa dos seus direitos e, diante de sua grande relevância, mereceu expressão normativa a nível internacional.

Percebe-se a tutela conferida a essa liberdade na Declaração Universal Dos Direitos Do Homem (art. 23º, nº 4º); na Carta Social Europeia (art. 5); na Carta Comunitária Dos Direitos Sociais Fundamentais De Trabalhadores (art. 11); na Carta Dos Direitos Fundamentais Dos Cidadãos Da União Europeia (art.12); Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (art. 8º); e, também, nas Convenções nº 87 e 98 da OIT, ratificadas por Portugal. Quanto ao Brasil, ratificou apenas a nº 98, pois restou impossibilitado de ratificar a nº 87 em razão do modelo unicitário adotado pela Constituição brasileira.

A liberdade sindical é um princípio solidamente consolidado e um valor reforçado no ordenamento jurídico europeu. E, no mesmo norte, caminha o direito português, que, no artigo 55º da Constituição da República Portuguesa (CRP) reconhece esse direito aos trabalhadores como condição e garantia da defesa dos seus direitos e interesses.

A liberdade sindical é uma espécie de liberdade de associação⁹⁹, mas constitui um tipo autónomo¹⁰⁰ e é garantido aos trabalhadores sem qualquer tipo discriminação. A CRP¹⁰¹, no seu artigo 17º, estabelece que o regime dos direitos, liberdades e garantias aplica-se aos enunciados do Título II. Estando inserido neste Título os direitos fundamentais do Trabalhador, dentre eles a liberdade sindical, conclui-se que a liberdade

⁹⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Situações Laborais, Parte III*. Coimbra: Almedina, 2012, p. 44.

¹⁰⁰ Canotilho, J. J. Gomes; Moreira, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 730.

¹⁰¹ Artigo 17º da CRP. (Regime dos direitos, liberdades e garantias) O regime dos direitos, liberdades e garantias aplica-se aos enunciados no título II e aos direitos fundamentais de natureza análoga.

sindical integra o reduto dos direitos fundamentais, beneficiando-se do regime específico previsto no artigo 18º da CRP.

Este regime diz respeito à aplicação direta do preceito constitucional e a vinculação tanto das entidades públicas, como das privadas. No que diz respeito à sua suspensão¹⁰², somente se dará nos casos de estado de sítio ou estado de emergência. Quanto à restrição à liberdade sindical, apenas poderá ocorrer nos casos expressamente previstos na CRP, devendo a lei restritiva limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos e, desde que, se revista de caráter geral e abstrato, não tenha efeito retroativo, nem diminua a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais¹⁰³.

Ainda no tocante à tutela constitucional conferida à liberdade sindical, o ordenamento português assegura o direito de resistência¹⁰⁴, sendo o Estado e as demais entidades públicas responsáveis por ações ou omissões das quais resulte violação de tal direito¹⁰⁵. E, por fim, constituem limite material de revisão¹⁰⁶, ou seja, só poderá ser alterado por uma nova ordem constitucional.

Quanto ao ordenamento jurídico brasileiro, o artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil (CF), inserido no rol de direitos sociais, mitiga a liberdade sindical ao estabelecer a unicidade sindical. Conforme Romita¹⁰⁷, a Constituição brasileira consagra de forma incompleta o princípio de liberdade sindical, pois o limita a versões de autonomia sindical e de liberdade individual (direito de não filiação). O doutrinador ensina que a liberdade sindical comporta um “feixe de liberdades”, pois estão em jogo liberdades do indivíduo e do grupo profissional em face do Estado.

Acrescenta, ainda, que a liberdade de sindicalização deve ser vista como um direito-faculdade, que assiste ao indivíduo e também ao grupo, “na medida em que este encontra nela a sua fonte de recrutamento e de sua expressão, a qual garante contra

¹⁰² Vide artigo 19º, nº 1 da CRP.

¹⁰³ Vide artigo 18º da CRP.

¹⁰⁴ Vide artigo 21º da CRP.

¹⁰⁵ Vide artigo 22º da CRP.

¹⁰⁶ Vide artigo 228º da CRP.

¹⁰⁷ Romita, Arion Sayão. *Direito fundamental nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 379.

medidas hostis dos grupos concorrentes e oponentes (outros sindicatos e empregadores)”¹⁰⁸.

A liberdade sindical, conforme Palma Ramalho¹⁰⁹, deve ser entendida sob dois aspectos: o primeiro, no plano individual, traduz-se no direito de filiação e desvinculação sindical dos trabalhadores e no direito de exercício da atividade sindical na empresa. O segundo, na valência coletiva, se relaciona à constituição de associações sindicais a todos os níveis, ao direito de auto-regulamentação e de organização interna livre das associações sindicais, ao direito de tendência e à sua independência enquanto entes laborais.

Quanto à constituição de associações sindicais, Xavier¹¹⁰ discorda da classificação acima e defende que a constituição das associações é inerente ao plano da liberdade individual. Como tal debate não é imprescindível ao tema, nos limitaremos a expor os dois posicionamentos, já que ambos defendem que a constituição de associações é inerente à liberdade sindical.

O direito de constituição de associações sindicais tem um significado axiológico importante, pois nega um sistema de unicidade sindical e permite a pluralidade. E, apenas quando admite o pluralismo, poder-se-á falar em uma liberdade sindical plena. Para tanto analisaremos individualmente cada um dos sistemas, invocando os modelos adotados pelo Brasil e por Portugal para ilustrá-los.

No ordenamento jurídico brasileiro é adotado o sistema de unicidade sindical, ou seja, a lei impõe que só poderá existir um determinado sindicato, para determinada categoria, numa mesma base territorial, impedindo a concorrência entre eles. Nesse tipo de regime a liberdade sindical resta mitigada por impedir o direito de constituir nova associação sindical.

Em defesa do monopólio sindical, advogam que a unidade confere força à ação dos trabalhadores, impedindo que os empregadores tratem com organizações pouco

¹⁰⁸ Romita, Arion Sayão. *Direito fundamental nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 381.

¹⁰⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Situações Laborais, Parte III*. Coimbra: Almedina, 2012, p. 45-46.

¹¹⁰ Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes, Vol. I*. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 148.

representativas e que as organizações sindicais sejam vítimas de uma divisão traduzida em pequenas organizações rivais¹¹¹.

O desejo de certos Estados de querer promover um sindicalismo vigoroso e livre de um suposto enfraquecimento decorrente da existência de várias associações concorrentes; de tentar impedir a proliferação de sindicatos sem qualquer representatividade, que poderiam ser facilmente domináveis pelos sindicatos econômicos; e de poder exigir certa consistência associativa para a criação de um sindicato poderiam ser acolhidos com simpatia se a realidade não nos mostrasse o contrário.

Encontramos inúmeros exemplos de sindicalismo forte num quadro pluralista e de sindicato fraco e dividido no quadro unicitário. Este é o caso do Brasil, que, no artigo 8º, II da Constituição Federal Da República Brasileira de 1988 (CF), veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não pode ser inferior à área de um município. Para Romita¹¹², tal dispositivo atenta contra o princípio da liberdade sindical, dando continuidade ao autoritarismo e corporativismo que regiam o Estado Novo.

A estrutura do sistema sindical brasileiro construiu-se nas décadas de 1930 e 1940, no curso do governo corporativista de Vargas, e, mesmo após a nova ordem constitucional de 1988, foram mantidas normas de caráter autoritário, incompatível com a forma de governo democrática que é adotada pelo país. Com o advento da CF iniciou-se um processo de democratização do sistema sindical que não foi concluído¹¹³. Como exemplo, houve o afastamento da possibilidade de intervenção e interferências político-administrativas do Estado no sindicalismo¹¹⁴; foi reforçado o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas¹¹⁵; e foi alargado os poderes de negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira¹¹⁶. Por outro lado, manteve o sistema

¹¹¹ Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 150.

¹¹² Romita, Arion Sayão. “A (Des)Organização Sindical Brasileira”. In: *Revista Ltr*, 71 (6). São Paulo: LTR, 2007, p. 669.

¹¹³ Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1352.

¹¹⁴ Vide artigo 8º, I, CF/88.

¹¹⁵ Vide artigo 8º, III, CF/88.

¹¹⁶ Vide artigo 8º, VI e 7º VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88.

de unicidade sindical¹¹⁷, preservou o financiamento compulsório de suas entidades integrantes¹¹⁸; e deu continuidade ao poder normativo concorrential da Justiça do Trabalho¹¹⁹.

A combinação de regras, princípios e institutos que sempre se mostraram contraditórios na história do sindicalismo (alguns democráticos e outros de origem autoritária-corporativa), tentada pela CF, só fez aprofundar a crise de legitimidade e de força do sistema sindical brasileiro. Assim, parece inevitável o caminho para a reforma do sistema, de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e à plena autonomia sindical¹²⁰.

A transição democrática, portanto, somente seria concluída com a adoção de medidas harmônicas com o sistema constitucional e legal brasileiro. Não apenas pela completa supressão dos resquícios corporativistas e autoritários do velho modelo sindical, como também, na mesma intensidade, o implemento de medidas eficazes de proteção à estruturação e atuação democráticas do sindicalismo no país¹²¹.

O governo de Fernando Henrique Cardoso se propôs a realizar essa reforma, para por fim à “Era Vargas”, com a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n.º 623, que visava: implantar a pluralidade sindical; representar apenas os filiados, os quais deveriam dar sustentação financeira às suas associações; suprimir o poder normativo da Justiça do Trabalho; exigir a tentativa extrajudicial de conciliação; e negociações tripartites nos 90 dias após a aprovação da emenda para formulação de um projeto de lei sindical¹²². Contudo, por forte pressão das maiores centrais sindicais e confederações sindicais, a relatora da PEC preferiu arquivar à modernizar as relações sindicais.

Posteriormente, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, este que veio do meio sindical, sendo presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e fundador da Central Única dos Trabalhadores (CUT), prometeu priorizar a reforma da legislação sindical. Para tanto, constituiu o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, que gerou um relatório com as seguintes conclusões: o anacronismo do sistema

¹¹⁷ Vide artigo 8º, II, CF/88.

¹¹⁸ Vide artigo 8º, VI, CF/88.

¹¹⁹ Vide artigo 114, parágrafo 2º, CF/88.

¹²⁰ Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1350-1354.

¹²¹ Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1384.

¹²² Arouca, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 519.

sindical brasileiro e a indispensável adoção de mecanismos de autocomposição dos conflitos de caráter extrajudiciais¹²³.

Em seguida a reforma passou para o âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, onde foi constituído o Fórum Nacional do Trabalho e Emprego, de formação tripartite e paritária, com representantes do Estado, empregados e empregadores. Contudo era apenas aparentemente democrática, já que foram excluídas as confederações, federações e sindicatos de base, sendo os trabalhadores representados apenas pelas centrais sindicais¹²⁴.

Para sintetizar, mais uma vez a reforma não foi adiante. Foram propostas ainda as PECs n.º29 de 2002 e a n.º 40 de 2003, que tinham como um de seus escopos o fim da unicidade, e os Projetos de leis 4.554 e 5.275 de 2005. O relator deste último reuniu todos os projetos em tramitação que cuidavam do tema e apresentou um substituto, que tinha por objetivo, dentre outros, reconhecer as centrais sindicais e manter a unicidade sindical¹²⁵. A Reforma culminou com a aprovação do projeto, convertido na lei 11.648 de 2008, que legitima as centrais sindicais.

No que diz respeito ao ordenamento jurídico português, foi adotada a pluralidade sindical, que consiste na permissão legal de se criar mais de uma entidade sindical, de qualquer grau, dentro da mesma base territorial, para uma mesma categoria. É uma consequência natural e esperada da liberdade sindical plena. Deste modelo pode resultar uma unidade sindical, como ocorre na Alemanha ou a existência de uma multiplicidade de organizações, como é o caso de Portugal.

O sistema sindical português, durante os anos de 1926 a 1974, esteve em consonância direta com o regime corporativo adotado pelo país, que tinha como características a adoção da unicidade sindical, a sujeição das associações sindicais ao poder governamental, natureza de organismos de direito público e existia a carência de efetivo poder negocial, já que era vedado o recurso à greve.

Conforme Xavier, nos últimos anos do governo corporativo, o controle governamental foi diminuindo e às associações sindicais foi conferida a possibilidade de submeter recurso à arbitragem para resolução de conflitos, o que permitiu certa autonomia

¹²³ Arouca, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 520-522.

¹²⁴ Arouca, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 523-526.

¹²⁵ Arouca, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 538.

sindical. Com o fim do sistema corporativista, após a revolução de 1974, o movimento sindical foi tomado pelo poder político comunista unicitário preexistente, mas outras forças políticas contestaram a situação, acarretando em agressiva polêmica sobre a unicidade sindical. Entretanto, o partido comunista logrou êxito ao consagrar a tese da unicidade sindical na Lei Sindical¹²⁶, que embora acolhesse a liberdade sindical, criava dificuldades¹²⁷ para a constituição de novas associações sindicais¹²⁸.

Com a nova ordem constitucional de 1976, surge a liberdade sindical plena e, com ela, o pluralismo sindical, que parte de uma ideia de unidade construída pelos trabalhadores para defesa de seus direitos e interesses, como percebe-se da redação do atual artigo 55º da CRP¹²⁹.

Aqueles que se opunham a esse modelo, sob o argumento de uma possível e indesejável fragmentação na representação dos trabalhadores, que poderia ter efeitos diretos na defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores, posto que os empregadores estariam inclinados a negociar com sindicatos menos representativos e com menor força reivindicatória, não puderam comprovar, na prática, suas prevenções, pois não houve um significativo aumento da pulverização sindical¹³⁰, mas o que se tornou clara foi a divisão ideológica e o incremento do sindicalismo independente¹³¹.

Não apenas em Portugal, mas nos países em que o pluralismo sindical é solidamente enraizado, verificamos a inexistência de tal desvantagem, pois não houve expressiva perda da capacidade ou força negocial, continuando a existir sindicatos fortes, ainda que fragmentados, como é o caso dos sindicatos na Itália e na França¹³².

¹²⁶ Portugal. Decreto Lei nº215-B/75. Disponível em: <http://www.stfpn.pt/arquivo/dl_215b_75.html>. Acesso em: 11/03/2015.

¹²⁷ Como exemplo podemos citar o artigo 11º, nº 1 da Lei Sindical: Não pode constituir-se qualquer associação sindical que vise representar trabalhadores cuja categoria se encontre já representada por uma associação sindical do mesmo tipo que abranja a respectiva área.

¹²⁸ Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 152-153.

¹²⁹ Artigo 55º, nº1 da CRP: É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.

¹³⁰ Aumentaram apenas significativamente os sindicatos do setor terciário e registrou-se a autonomização de alguns grupos profissionais. Cfr. Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 157.

¹³¹ Sindicatos independentes, que não eram ligados a ideologia comunista da CGTP e nem à socialista da UGT. Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 157.

¹³² Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 151.

Existe, ainda, uma terceira hipótese, a unidade sindical, que se desenvolve num sistema de pluralidade sindical. Corresponde à união dos trabalhadores em um único sindicato em decorrência da vontade dos mesmos e não em virtude da lei, como ocorre na unicidade.

Os sindicatos na Alemanha e no Reino Unido são exemplos¹³³, pois a unidade nas organizações sindicais desses países não resulta de qualquer imposição legal, mas do esforço empenhado pelos próprios interessados. A legislação permite a criação de sindicatos concorrente, mas os trabalhadores abrem mão desta liberdade, se abstêm da faculdade de criarem novos sindicatos, por perceberem que o sindicato único é a melhor alternativa para alcançarem seus objetivos. Esse seria o modelo de sistema ideal para os sindicatos, pois alia a força da união com a liberdade dos trabalhadores estarem unidos pela própria vontade. Contudo, para alcançá-lo é necessário que, primeiramente, a legislação não coloque qualquer óbice à liberdade sindical e um maior amadurecimento dos sindicatos.

No que concerne ao posicionamento da OIT, é cristalina sua oposição à unicidade sindical. A organização ressalta a importância da liberdade dos trabalhadores de constituir livremente organizações ou filiar-se àquela que se alinhe melhor a sua ideologia. E, ao analisar o caso específico do Brasil, destaca que as “disposições de uma constituição nacional relativas à proibição de se criarem mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau de organização, numa determinada base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município, não estão de conformidade com os princípios da liberdade sindical”¹³⁴.

A convenção nº 87 faz referência à expressão “organizações que julguem convenientes”, o que demonstra a intenção de proporcionar aos trabalhadores a ampla liberdade de escolha, ou mesmo, de criação de uma nova entidade sindical. Portanto, a defesa da OIT é por um sistema que proporcione e promova a liberdade sindical, não importando se vai ensejar o pluralismo de entidades sindicais ou se haverá a unidade da

¹³³ Leite, Jorge. *Direito do Trabalho*. Coimbra : SASUC - Serviço de Textos, 2003-2004, p. 134.

¹³⁴ Caso nº 1487 Cfr. Comitê de Peritos. “Liberdade Sindical”. *A recopilación de decisiones e principios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997, parágrafo 277, p. 62.

organização sindical¹³⁵. E salienta que, apesar dos “trabalhadores poderem ter interesse em evitar que se multipliquem as organizações sindicais, a unidade do movimento sindical não deve ser imposta por intervenção do Estado, via legislativa, pois esta intervenção é contrária ao princípio enunciado na Convenção nº 87”¹³⁶.

Acrescenta a OIT, também, mesmo que seja o desejo do Estado evitar a multiplicação do número de organizações competidoras e no intuito de que os sindicatos sejam associações fortes e unidas, não poderão intervir direta ou indiretamente nesse propósito, sobretudo pela via legislativa¹³⁷. E no mesmo sentido foi o entendimento¹³⁸ do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH), que condenou a Dinamarca por violação do artigo 12º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem pelo fato do país não ter protegido adequadamente a liberdade sindical negativa ao permitir acordos de *closed shop* ou monopólio sindical, aceitando que empresas e sindicatos concluíssem acordos, impondo aos trabalhadores a adesão a certo sindicato como condição de contratação pela empresa, com a finalidade de reforçar a presença e representatividade dos sindicatos, já que o modelo social dinamarquês se caracteriza pela relevância concedida à negociação coletiva na construção do Direito Laboral¹³⁹.

Por fim, podemos concluir que a adoção do modelo de unicidade - união imposta pela lei - na qual o trabalhador não tem o direito à livre escolha de qual ideologia sindical pretende agregar-se ou seja pelo fato de ficar impedido de criar um novo sindicato, reflete nas taxas de sindicalização e não alcança o objetivo central desse sistema, que é a força através da união forçada, mas tem um efeito reverso.

¹³⁵ OIT. “Liberdade Sindical”. *A recopilación de decisiones e principios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997, parágrafo 290, p. 65. Assim: “as pessoas podem optar entre as várias organizações de trabalho ou de empregadores por razões de trabalho, de profissão ou de política, mas não se pronunciou sobre se, no interesse dos trabalhadores e dos empregados, é preferível um movimento sindical unificado ao pluralismo”.

¹³⁶ OIT. “Liberdade Sindical”. *A recopilación de decisiones e principios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997, parágrafo 286 e 287, p. 63-64.

¹³⁷ OIT. “Liberdade Sindical”. *A recopilación de decisiones e principios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997, parágrafo 287, p. 64.

¹³⁸ TEDH. *Acórdão nos processos 52562/99, Sorensen contra Dinamarca e 52620/99, Rasmussen contra Dinamarca*, de 11 de janeiro de 2006. Disponível em: <[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-72015#{%22itemid%22:\[%22001-72015%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-72015#{%22itemid%22:[%22001-72015%22]})>. Acesso em: 17/06/2015.

¹³⁹ Gomes, Júlio Manuel Vieira. *Novos Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, nota 14, p. 169.

Entendemos que o primeiro passo para se construir um sistema sindical legítimo, no qual os sindicatos exerçam fielmente as funções de representantes dos trabalhadores, é o favorecimento de condições que mantenham a liberdade plena, ou seja, autorizem e promovam o pluralismo sindical.

2.2.2 Mitigação da autonomia sindical

A autonomia sindical trata de assegurar às associações sindicais perante qualquer intervenção estatal. A Convenção nº87 da OIT, no art. 3º confere esse direito ao afirmar que as organizações de trabalhadores têm do direito de livremente elaborar seus estatutos e regulamentos, eleger seus representantes e organizar sua gestão. No mesmo sentido disciplinam os ordenamentos jurídicos portugueses (art. 55º, n.º2, c da CRP) e brasileiro (art. 8º, I da CF), embora este último não tenha ratificado a mencionada Convenção.

A autonomia consiste no poder do sindicato se organizar e fixar regras jurídicas sem que haja uma intervenção estranha, contudo deve estar inserida no âmbito legislativo preestabelecido pelo Estado. Portanto, não se deve confundir a autonomia da associação com soberania, pois embora autônoma internamente, esta autonomia é limitada pelo direito de indivíduos e demais grupos sociais, cabendo ao Estado salvaguardar esses direitos.

Com a vedação de intervenção do Estado surgiu uma discussão acerca da autonomia sindical e a necessidade de registro em órgão competente, questionavam se a exigência do registro não seria um meio de cercear a autonomia sindical e camuflar a intervenção estatal no sindicato. Esta divergência, porém, foi superada, desde que o registro não tenha caráter discriminatório, foi entendido pela doutrina majoritária¹⁴⁰ que não causaria nenhum óbice à autonomia. E nas situações de países que adotam o modelo de monopólio sindical, como é o caso do Brasil, o registro serve como uma forma de impedir a multiplicação de sindicatos numa mesma base territorial que seja proibida por lei, ou seja, um mecanismo de controle.

¹⁴⁰ Em Portugal: Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 165. No Brasil: Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1359; e Siqueira Neto, José Francisco “Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades”. In: *Revista TST*, 78 (2). Brasília, 2012, p. 106.

Acrescenta-se, ainda, mais um argumento a favor do registro sindical¹⁴¹, a necessidade de saber quem negocia, o que se negocia e com quem se negocia, para, assim, pautar medidas públicas na área. Além da independência em relação ao governo, é relevante proibir a ingerência entre associações patronais e sindicais, principalmente, das empresas sobre os sindicatos, conforme os ditames internacionais estabelecidos pelo artigo n.º 2 da Convenção n.º 98 da OIT.

Assim, é suspeita a constitucionalidade das normas que obriguem o empregador a prestar apoio às associações sindicais de certas atividades que não estão inseridas diretamente no exercício da atividade sindical na empresa, caracterizando, portanto, a cooptação da entidade sindical pela patronal. Nesse sentido é clara a redação do artigo 405º, nº 1 e 2 do Código do Trabalho¹⁴².

Igualmente, são reconhecidas em alguns sistemas jurídicos¹⁴³, apesar de não serem comuns, as associações sindicais mistas, ou seja, sindicatos compostos por trabalhadores e empregadores. A doutrina é quase unânime¹⁴⁴ no sentido de não perceber como extrair vantagens de uma associação onde os integrantes tenham interesses completamente divergentes.

Sobre outro prisma, a autonomia sindical apresenta-se na forma de autonomia negocial¹⁴⁵, que se relaciona à celebração das negociações coletivas. Ao lado da autonomia privada individual, a doutrina reconhece a autonomia privada de certos grupos, que é a autonomia coletiva. Esta se materializa na realização de atos coletivos típicos como, por exemplo, a convenção coletiva. E revela-se também na forma da autotutela, que se exprime principalmente na greve.

¹⁴¹ Siqueira Neto, José Francisco “Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades”. In: *Revista TST*, 78 (2). Brasília, 2012, p. 105.

¹⁴² Código do Trabalho, artigo 405º, nº1 - As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores são independentes do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza, sendo proibidos qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento; nº 2 - Sem prejuízo das formas de apoio previstas neste Código, os empregadores não podem, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e gestão, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

¹⁴³ Reconhecido pela legislação do Chile, Romênia, França e Hungria.

¹⁴⁴ Romita, Arion Sayão. *Direito fundamental nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 388.

¹⁴⁵ Romita, Arion Sayão. *Direito fundamental nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 388.

A autonomia da entidade sindical é essencial para o desenvolvimento das atividades e para o alcance de condições mais benéficas para os trabalhadores. Havendo intervenções e interferências, a organização sindical irá encontrar-se em posição de subserviência e deixará de servir aos interesses dos trabalhadores para servirem apenas aos interesses estatais e/ou empresariais.

2.2.3 Financiamento compulsório do sistema sindical

Ao tratar da forma de custeio da organização sindical, por também adotarem formas distintas, analisaremos, como exemplos, os ordenamentos jurídicos brasileiro e português.

A ordem jurídica brasileira menciona quatro modalidades de contribuições por parte dos trabalhadores: a contribuição sindical obrigatória, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial/negocial e a contribuição associativa ou mensalidade dos associados do sindicato.

A contribuição sindical obrigatória foi estatuída pelo artigo 513, letra *e*, da CLT¹⁴⁶ e autorizada pelo artigo 8º, IV da CF, embora essa legislação não impeça a revogação dos dispositivos instituidores da verba, já que a lei infraconstitucional é posterior à nova ordem constitucional. O montante é recolhido uma vez por ano, no caso dos empregados, sendo descontado na folha de pagamento do mês de março, correspondente ao valor de um dia de trabalho; tratando-se de trabalhadores avulsos, autônomos, ou profissionais liberais¹⁴⁷ o montante equivale a 30% do maior valor de referência¹⁴⁸ fixado pelo Poder Executivo, recolhidos no mês de abril para os avulsos e no mês de fevereiro para os autônomos e profissionais liberais. No que diz respeito aos empregadores, a importância é proporcional ao capital social, recolhido no mês de janeiro¹⁴⁹.

A contribuição arrecadada é revertida em favor do sistema sindical da seguinte maneira: pela categoria econômica¹⁵⁰, 60% para o sindicato respectivo, 15% para a

¹⁴⁶ Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 513. São prerrogativas dos sindicatos: [...] e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

¹⁴⁷ A Lei 8.906/94 isenta os advogados da contribuição sindical, senão vejamos: art. 47. O pagamento da contribuição anual à OAB isenta os inscritos nos seus quadros do pagamento obrigatório da contribuição sindical.

¹⁴⁸ Vide quadro de valores no artigo 580, II da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁴⁹ Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 580.

¹⁵⁰ Os empregadores se recusam a se organizarem em centrais.

federação, 5% para a confederação correspondente e 20% para a Conta Especial Emprego e Salário; pelas demais categorias, 60% para o sindicato respectivo, 15% para a federação, 10% para a central sindical, 5% para a confederação correspondente e 10% para a Conta Especial Emprego e Salário.

Esta contribuição tem por objetivo o custeio da atividade assistencial das organizações sindicais e do seguro-desemprego¹⁵¹, ou seja, meramente assistencialista, conforme o art. 592 da CLT. Tem natureza jurídica de tributo, administrado e controlado pelo Poder Público, e, por esse motivo, alguns doutrinadores¹⁵² argumentam que pode ter comprometida a liberdade sindical, no tocante à liberdade individual negativa, ou seja, negar ao indivíduo o direito de não se envolver com a vida sindical, pois ainda que não filiado, resta a obrigação de contribuir para com o sistema sindical, posicionamento com o qual concordamos; além de também por em causa a autonomia sindical, já que a receita sindical é controlada pelo Estado.

É a única contribuição que é indiscutivelmente compulsória para todos os membros das categorias profissionais, autônomos, profissionais liberais e econômica. Resquício do modelo corporativista e autoritário da Era Vargas, incompatível com Estado democrático, onde a sindicalização é livre, sempre foi motivo de controvérsias. Na verdade, foi importada do regime corporativo na Itália, de origem fascista, contudo esse ordenamento já não mais admite tal forma de contribuição nos dias atuais.

A maior parte dos sindicatos, por óbvio, é favorável à manutenção da contribuição no ordenamento jurídico, já que terão receita independentemente de sua atuação ou não, favorecendo o comodismo dos dirigentes. Entretanto argumentam que a não obrigatoriedade desestimularia a filiação, pois todos os trabalhadores usufruiriam dos benefícios das negociações sindicais sem contribuir com o sistema, já que no Brasil vigora a aplicação dos efeitos *erga omnes* das negociações coletivas. No mesmo sentido manifestou-se o Procurador Geral da República, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 126¹⁵³, que questionava a obrigatoriedade da cobrança,

¹⁵¹ Arouca, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 243.

¹⁵² Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1362.

¹⁵³ Brasil. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 126. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=332367>>. Acesso em: 26/03/15.

para ele, a contribuição realiza o princípio da igualdade no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, já que o sindicato obtém vantagem para toda categoria.

Contudo, esse argumento facilmente seria superado se as negociações coletivas passassem a incidir apenas sobre os filiados ou sobre aqueles que tenham concedido alguma prestação pecuniária para tanto, como ocorre nos países em que há a contribuição de solidariedade.

Na prática, longe de dificultar, tal contribuição atua como atrativo e incentiva a criação de novos sindicatos. As novas associações, ao invés de se mostrarem como verdadeiros representantes de determinado grupo profissional, não mantêm qualquer compromisso com a autenticidade da representação sindical, apenas se utilizam para interesses pessoais e surgem com o único objetivo de receber uma fatia desse montante e conferir garantias aos dirigentes sindicais¹⁵⁴, são os denominados de *sindicatos de carimbo*¹⁵⁵. Como afirma Romita¹⁵⁶ “estes dirigentes inautênticos e em nada representativos não servem ao sindicato, dele se servem”.

Assim, não obstante o modelo de unicidade adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro, há uma pluralidade de fato, ocasionada através do desmembramento de sindicatos maiores em sindicatos menores e mais específicos, fazendo com que as associações sindicais tenham cada vez menos filiados, por serem mais restritas, e, conseqüentemente, menor força negocial. Como critica Siqueira Neto¹⁵⁷, a criatividade do brasileiro parece não ter limite no que se refere ao desmembramento sindical e possibilita o surgimento de sindicatos com dois, três ou quatro trabalhadores, que agem de forma irresponsável, sem compromisso algum perante a base, sem nenhuma representatividade, apenas alimentando sindicatos vazios e permitindo a perpetuação de dirigentes imobilistas e pelegos.

¹⁵⁴ Como exemplo dessas garantias o artigo 543 da CLT e seus parágrafos proíbem a dispensa do empregado desde o registro da candidatura para o cargo de dirigente sindical até um ano após o mandato, salvo se cometer falta grave.

¹⁵⁵ Kaufmann, Marcus de Oliveira. “Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade”. In: *Revista TST*, 76 (2). Brasília, 2010, p.121.

¹⁵⁶ Romita, Arion Sayão. “Breves considerações sobre a organização sindical brasileira”. In: *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 97, Jan. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 15.

¹⁵⁷ Siqueira Neto, José Francisco. “Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades”. In: *Revista TST*, 78 (2), Brasília, 2012, p. 99.

A doutrina brasileira é majoritariamente contra a conservação da contribuição compulsória. Romita¹⁵⁸ demonstra o traço fascista do imposto, comparando-o ao art. 138 da Carta do Estado Novo de Vargas com a Declaração III da *Carta del Lavoro* e acrescenta que o Brasil é o único país do mundo cujo ordenamento positivado admite este ataque à liberdade sindical. Conforme Ricardo de Britto Pereira¹⁵⁹, ainda que a contribuição possa desempenhar o papel de evitar a fragilização sindical em determinados momentos, a sua obrigatoriedade limita o exercício da liberdade sindical. Devido à imposição da contribuição, Romita¹⁶⁰ expõe o que a lei sorrateiramente impõe: no Brasil o sindicato é obrigatório.

Na mesma esteira é o pensamento do magistrado brasileiro Francisco Filho¹⁶¹ ao afirmar que esta contribuição constitui uma intervenção indevida e ilegítima do Estado nas entidades sindicais, e, acrescentamos que é incoerente, posto que o trabalhador é obrigado, por imposição legal, a fazer parte de um sindicato ao qual, por opção e por permissão legal, não se associou.

Ademais, conforme o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, a imposição de contribuição sindical obrigatória não está em conformidade com os princípios da liberdade sindical, infringindo, assim, os ditames da convenção n.º87 da OIT¹⁶². No entanto, admite a estipulação de contribuição de solidariedade, por meio de convenção coletiva, como condição da aplicação dos efeitos *erga omnes* da mesma, a ser paga exclusivamente pelos não filiados¹⁶³.

Quanto à contribuição confederativa, esta surge com a previsão constitucional do artigo 8º, IV¹⁶⁴, tendo por finalidade financiar a cúpula do sistema, ou seja, a federação e a

¹⁵⁸ Romita, Arion Sayão. *O facismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 78.

¹⁵⁹ Pereira, Ricardo José Macedo de Britto. “Revisitando o conceito de autonomia sindical”. In: *Temas de direito sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho*. Ricardo José Macedo de Britto Pereira et al (Orgs.). São Paulo: Ltr, 2011, p. 20.

¹⁶⁰ Romita, Arion Sayão. “O direito sindical brasileiro, segundo José Marthins Catarino”. In: *Revista de Direito do Trabalho*, 54 (113), 1985, p. 10.

¹⁶¹ Lima Filho, Francisco das C. *Ilegitimidade constitucional da contribuição sindical obrigatória*. Disponível em: < <http://www.anamatra.org.br/artigos/ilegitimidade-constitucional-da-contribuicao-sindical-obrigatoria> >. Acesso em: 15/04/15.

¹⁶² OIT. “Liberdade Sindical”. *A recopilación de decisiones e principios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997, parágrafo 434, p. 98.

¹⁶³ Süsskind, Arnaldo et. al. *Instituições de direito do trabalho*, 18ª ed. v. 2. São Paulo: LTr, 1999, p. 1151.

¹⁶⁴ Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

confederação. No início surgiram dúvidas a cerca da obrigatoriedade para todos os trabalhadores ou apenas para os filiados. Em favor da obrigatoriedade para todos, insurgiram-se vários doutrinadores, como Octavio Bueno Magano¹⁶⁵ que, ao analisar o texto, ressaltou que a menção é direcionada à categoria profissional e não apenas aos associados, e acrescentou que para se exigir contribuição apenas de associados, não seria necessária nenhuma autorização, porque tal exigibilidade deriva do próprio conceito de associação. Afirma, ainda, que a contribuição confederativa não depende de lei, mas da fixação pela assembleia, no exercício do seu poder autônomo e, por fim, conclui que este poder explica-se como desdobramento do pluralismo consagrado no artigo 1º, V da CF¹⁶⁶. Contudo o entendimento dos Tribunais Superiores foi em direção contrária, ou seja, autoriza a cobrança apenas dos trabalhadores sindicalizados¹⁶⁷. Godinho¹⁶⁸ critica esta contribuição sob o argumento de que há uma contradição constitucional sob o ponto de vista democrático.

No que tange à contribuição assistencial ou negocial, prevista genericamente no art. 513, letra *e* da CLT, diz respeito ao recolhimento aprovado por negociação coletiva, com escopo de retribuir a representação prestada pela categoria. Estão sujeitos a esta contribuição apenas os filiados aos sindicatos, conforme entendimento pacificado da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, abrangida também pela súmula n.º 666 do STF.

Alguns doutrinadores¹⁶⁹ a equiparam à contribuição de solidariedade, comum em outros países como na Alemanha, Argentina, Panamá e Suíça. O Comitê de Liberdade Sindical da OIT¹⁷⁰ permitiu a estipulação de uma cota de solidariedade na convenção coletiva, no intuito de reforçar as finanças do sindicato, paga exclusivamente pelos não

¹⁶⁵ Magano, Octavio Bueno. “Direito Coletivo e Sociedade Pluralista”. In: *Revista do Superior Tribunal do Trabalho*, nº 60, 1991, p. 119.

¹⁶⁶ Constituição Federal - Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] V - o pluralismo político.

¹⁶⁷ Precedente Normativo nº 119 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN111>. Acesso em: 11/03/2015. E a súmula nº 666 do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: < http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_601_700>. Acesso em: 11/03/2015.

¹⁶⁸ Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1362.

¹⁶⁹ Arouca, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 253.

¹⁷⁰ OIT. “Liberdade Sindical”. A recopilación de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Parágrafos 321 a 325, Brasília: OIT, 1997, p. 73-74.

sindicalizados, em virtude das vantagens obtidas através da negociação coletiva mediante a aplicação do efeito *erga omnes*.

Na Argentina, Espanha, Grécia e Reino Unido essa regra já é válida, em Portugal, na Suíça e na Turquia, as condições convencionadas não se aplicam *erga omnes*, e só serão beneficiados aqueles que pagarem essa cota ao respectivo sindicato. Há, ainda, outro sistema, que é adotado pela Síria, Panamá e Tanzânia, neste os trabalhadores não sindicalizados são obrigados a pagar uma contribuição se metade dos integrantes do grupo de representados fizer parte do quadro de associados do sindicato, independe da atuação do sindicato.

Por fim, a contribuição associativa ou mensalidade dos associados, que consiste em parcelas pagas apenas pelos trabalhadores sindicalizados, fixada e reajustada pela assembleia geral, como uma forma de contrapartida, conferindo aos filiados o direito de participação e utilização dos serviços. Inserido no direito de participação estão o direito a voz e voto nas assembleias, de votar e ser votado para cargos da direção; já a utilização dos serviços, diz respeito ao uso da rede de assistência e as instalações destinadas a lazer. Esta contribuição está prevista no artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹⁷¹ e tem natureza jurídica estatutária, inerente à situação de associado, que por um lado é voluntária, em razão de ser livre a filiação, mas, por outro, compulsória, como condição de permanência.

No que diz respeito ao modo de financiamento do sistema sindical português, há basicamente apenas uma fonte: a quota paga pelo trabalhador sindicalizado. Os trabalhadores não inscritos ficam excluídos do pagamento deste montante, como prescreve o artigo 55º, n.º 2, *b* da CRP e o artigo 457º, n.º 1 do CT, ainda que indiretamente beneficiários da atividade sindical¹⁷², assegurando o princípio da liberdade sindical individual na vertente negativa. O montante relativo à quotização é conveniado entre os trabalhadores e a respectiva organização sindical e regulado pelo estatuto de cada associação.

¹⁷¹ Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

¹⁷² Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 223.

Outra maneira de custear, de uma forma atípica, é mediante o pagamento de uma taxa¹⁷³, pelos trabalhadores não sindicalizados, para que possam se beneficiar dos efeitos de uma convenção coletiva, já que em Portugal a convenção coletiva, em regra¹⁷⁴, só atinge os sindicalizados.

A legislação nada menciona em relação ao valor, desta forma fica a cargo dos outorgantes da convecção coletiva. Entretanto há o entendimento, conforme ensina Maria Palma Ramalho¹⁷⁵, que a quantia deve ser fixada em consonância aos critérios de razoabilidade, conferindo reais condições para viabilizar a adesão. É relevante destacar que a taxa paga pelos não sindicalizados não se confunde com a quotização, mas corresponde a uma participação nos encargos da negociação coletiva, como disciplina o artigo 492º, nº 4 do CT.

Isto posto, percebemos que o ordenamento jurídico brasileiro, apesar de democrático, ainda mantém resquícios de autoritarismo com a manutenção da obrigatoriedade à todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, de contribuírem para as entidades sindicais. Além de interferir na liberdade sindical individual negativa, somado à unicidade, o trabalhador terá que contribuir para uma entidade com a qual não compartilha da ideologia ou que, simplesmente, não queira se envolver.

A contribuição compulsória foi mantida no sistema brasileiro em decorrência de interpretação conforme a Constituição, o que fez prevalecer intocados os artigos 578 e 610 da CLT, na interpretação conforme o art. 8º da CF. Ademais, é relevante lembrar que o ordenamento constitucional brasileiro adota a suprallegalidade dos tratados internacionais sobre direitos humanos, conforme disciplina o art. 5º, § 2º da CF. Portanto, contraria também o art. 8º do Protocolo de San Salvador¹⁷⁶, já que a liberdade nele contida é incompatível com a obrigatoriedade do financiamento sindical.

¹⁷³ Maria Palma Ramalho ensina que, de uma forma não muito clara, o CT reconhece a natureza de taxa a quantia paga com esta finalidade. Ramalho, Maria Palma. *Tratado de direito coletivo do trabalho: Situações Laborais Coletivas*, Parte III. Coimbra: Almedina, 2012. p. 91.

¹⁷⁴ À frente trataremos dos casos excepcionais.

¹⁷⁵ Ramalho, Maria Palma. *Tratado de direito coletivo do trabalho: Situações Laborais Coletivas*, Parte III. Coimbra: Almedina, 2012. p. 91.

¹⁷⁶ Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: < http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 16/04/15.

Fala-se, ainda, em antisindicalidade estatal e sindical, onde o Estado, nomeadamente o Poder Legislativo, mantém a compulsoriedade em obediência às pressões políticas advindas das próprias entidades sindicais, que se acomodaram aos recursos independentemente de níveis de filiação ou de sua atuação. Em decorrência, pode-se listar dois efeitos negativos: o vício do recebimento de recursos financeiros sem esforço e a atenuação de ações coletivas em buscar de alcançar condições mais favoráveis aos trabalhadores. Segundo Luciano Martinez¹⁷⁷, esse apoio monetário sindical tinha por objetivo cunhar a solidariedade entre as categorias profissionais brasileiras, posto que não demonstravam consistência organizacional. Este argumento que poderia até ser admissível no início do século XX, não tem a menor cabimento nos dias atuais.

Num contexto democrático e que valoriza as liberdades individuais, não há como conciliar a compulsoriedade contributiva com a liberdade associativa, o que implica em uma liberdade *amputada*, que carece de gozo em sua plenitude, e deve respeitar-se o direito à desconexão sindical¹⁷⁸, que poderá manifestar-se por meio de atos omissivos de constituição ou filiação, por atos de desfiliação e por atos de não participação da vida da associação sindical daquele que é filiado. Não obstante às inúmeras críticas trazidas, em grande parte pela esmagadora maioria da doutrina, que se posiciona contra essa obrigatoriedade, há falta vontade política para uma reforma sindical, que, por inúmeras vezes, não passou de tentativas frustradas e engavetamentos de projetos de leis.

Quanto ao sistema adotado pelo Direito Português, este assegura a liberdade sindical em sua plenitude, adotando apenas cobranças voluntárias, seja de associados ou não, o qual entendemos ser o mais adequado dentro de um ordenamento democrático. Entretanto a crítica fica em relação a possibilidade de aderir a uma convenção coletiva de trabalho apenas pelo pagamento de uma taxa de participação. Sem dúvida dos benefícios que essa medida traz, se visto sob um prisma individual, contudo o prejuízo causado à coletividade sindical é maior.

¹⁷⁷ Martinez, Luciano. “A Contribuição Sindical Obrigatória como Conduta Violadora da Liberdade Sindical Individual Negativa”. *Novidades em direito e processo do trabalho: Homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013. p. 345.

¹⁷⁸ Martinez, Luciano. “A Contribuição Sindical Obrigatória como Conduta Violadora da Liberdade Sindical Individual Negativa”. *Novidades em direito e processo do trabalho. Homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013, p. 346.

Conforme disciplina o artigo 497º do CT, na hipótese de ser aplicável uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais no âmbito de uma mesma empresa, o trabalhador não filiado poderá escolher o instrumento para regular sua relação de trabalho. Vemos nesse dispositivo um desestímulo do legislador à filiação sindical, quando possibilita ao trabalhador não filiado escolher posteriormente o instrumento que lhe trará melhores condições, enquanto o filiado fica adstrito apenas aquele instrumento homologado pela entidade sindical da qual faz parte.

2.2.4 Critérios de agregação

Os critérios de agregação dizem respeito à forma como os sindicatos reúnem seus filiados. Existe, essencialmente, quatro formatos que podem ser adotados, mas não, necessariamente, todos são excludentes entre si¹⁷⁹.

No primeiro modelo, há a agregação em razão do ofício ou da profissão, que pode ser exigida a identidade entre as profissões ou apenas a semelhança, a depender do adotado pelo sistema. No Brasil adota-se esse modelo como uma das formas de agregação, são os sindicatos de categoria diferenciada. Nos termos da lei, essa categoria se dá por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, como, por exemplo, os sindicatos dos motoristas, dos professores, etc., conforme disciplina o artigo 577 da CLT. Por não compreenderem um determinado setor econômico, nem uma cadeia de produção, estando dispersos no mercado de trabalho em várias e distintas empresas, pois a vinculação depende única e exclusivamente da profissão desempenhada, são denominados de sindicatos horizontais¹⁸⁰, ou seja, sua extensão no mercado laboral é horizontal em relação ao número de empregadores.

Uma segunda forma de agregação é conforme a categoria profissional, também adotada pelo Brasil, na qual se encontra a maioria dos seus sindicatos. A CLT, no artigo 511, § 2º, trata a categoria profissional como uma expressão social elementar e estabelece que é composta pela similitude de condições de vida oriunda de profissão em comum em uma mesma atividade econômica ou semelhante. A vinculação decorrente desse vínculo, regra geral, faz com que os trabalhadores tenham o mesmo tipo de empregador,

¹⁷⁹ Classificação conforme Maurício Godinho Delgado. Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1347-1350.

¹⁸⁰ Cfr. Romita, Arion Sayão. *Direito do Trabalho: Temas em aberto*. São Paulo: LTr, 1998, p. 518; Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1347.

ilustrativamente, podemos citar um trabalhador que exerce a função de porteiro na planta metalúrgica e não desempenha qualquer atividade relacionada às atividades metalúrgicas, ainda assim ele será representado pelo sindicato dos metalúrgicos, uma vez que o ofício de porteiro não o inclui como categoria diferenciada.

A associação decorrente desse tipo de agregação é denominada de sindicato vertical¹⁸¹, em razão de incluir a ampla maioria dos empregados de várias empresas de determinada atividade econômica na mesma base territorial, atingindo, verticalmente, as empresas economicamente relacionadas.

Para alguns doutrinadores¹⁸², a estipulação do enquadramento sindical conflita com o princípio da liberdade sindical em razão de ser uma interferência legislativa onde não é cabível, já que o poder constituinte originário autoriza aos trabalhadores e às empresas escolherem a forma de melhor se organizar, conforme expressado no art. 8º, I da CF. Contudo, ao analisar a constitucionalidade do art. 570 da CLT, o Supremo Tribunal Federal Brasileiro teve entendimento distinto, conforme o voto do ministro Marco Aurélio, no processo STF-R-MS nº 21.305-1 - DF - Ac. TP, em 17 de outubro de 1991, que concluiu "que as normas da Consolidação das Leis do Trabalho envolvidas nesse caso - arts. 511 e 570 - estão em pleno vigor, especialmente no que definem o que se entende como categoria diferenciada e a possibilidade de agrupamento de categorias que, pelo pequeno número de integrantes, não possam se sindicalizar eficientemente pelo critério da especificidade".

Outra crítica é feita por Godinho¹⁸³, que chama a atenção para o fato de que tem-se dado uma interpretação restritiva de categoria profissional e, por conseguinte, há o fracionamento e enfraquecimento do sindicalismo no país. Podemos citar como exemplo o sindicato de tecelões, que desdobrou-se em vários outros sindicatos, como de cerzideiras, de pespontadeiras, de overloquistas, etc. E salienta que uma interpretação ampliativa atingiria o propósito do Direito Coletivo, já que o conceito de organizações sindicais remete a ideia de união, unidade¹⁸⁴.

¹⁸¹ Cfr. Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1348.

¹⁸² Moraes Filho, Evaristo de; Moraes Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 484; Romita, Arion Sayão. "Breves considerações sobre a organização sindical brasileira". In: *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 97, Jan. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 13.

¹⁸³ Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1348.

¹⁸⁴ Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1349.

A terceira forma de agregar trabalhadores refere-se aos sindicatos por empresa, no qual os trabalhadores são reunidos em virtude do labor na mesma empresa. Essa modalidade é adotada principalmente pelo sistema norte-americano. Recebe críticas principalmente sob dois aspectos: primeiramente, por possuir menor projeção social, atenuando o alcance das conquistas em um determinado âmbito econômico-profissional e, em segundo lugar, por ser mais suscetível à cooptação empresarial, já que o sindicato vê-se diretamente atrelado a determinada empresa¹⁸⁵.

Por outro lado, a sindicalização por empresa pode ser vista com bons olhos quando tratar-se da agregação de empregados de grandes empresas, multinacionais, que, pela maior semelhança nas circunstâncias de vida dos trabalhadores, surge uma maior solidariedade.

Por fim, há a agregação sindical em razão da identidade ou semelhança do ramo ou segmento empresarial de atividades. É o critério adotado pela Alemanha, o que permitiu a construção de sindicatos significativamente fortes e com grande abrangência territorial, o país tem, por exemplo, apenas 16 sindicatos nacionais, todos filiados à Federação Alemã de Sindicatos¹⁸⁶. Para Godinho¹⁸⁷, este é o critério que mais se harmoniza com o papel progressista e generalizante do Direito coletivo do Trabalho e também favorece a solidariedade entre empregados de empresas distintas.

2.2.5 A fraca representatividade e o alcance das negociações coletivas

Para que reste bem compreendida a necessidade de se aferir a representatividade dos sindicatos é imprescindível distingui-la, ainda que brevemente, do instituto da representação sindical, que embora pareça, *prima facie*, semelhante, possuem diferenças bastante relevantes.

Primeiramente iremos tratar da natureza da representação sindical, no entanto, sem nos aprofundarmos. Dentro da questão da representação surge um imbróglio em relação a se representação sindical seria uma representação de vontades ou de interesses. Como essa discussão não diz respeito ao tema central do debate, nos limitaremos em sintetizar a contenda mencionando o entendimento prevalecente. Ficou entendido que a

¹⁸⁵ Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1349.

¹⁸⁶ Daubler, Wolfgang. *Direito do Trabalho e sociedade na Alemanha*. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert/ILDES/LTr, 1997, p. 55.

¹⁸⁷ Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1349.

representação sindical, vista por um viés jus-publicista, é tida como uma representação de interesses e, conforme o entendimento da doutrina majoritária¹⁸⁸, seria mais semelhante à representação política do que à representação civil.

Inicialmente a noção de representação de interesses foi concebida na esfera pública, relacionada à representação política. Nesse tipo de representação, “o representante não exerce poderes do representado, age em nome próprio e declara por isso uma vontade própria que, sem substituir a vontade do representado, dirige-se à satisfação dos interesses deste último”¹⁸⁹.

Pela própria natureza do sindicato, como elemento da sociedade com notável dimensão política, assemelha-se da representação política, já que não limita-se à defesa dos direitos e interesses dos seus filiados, mas exerce determinadas funções de caráter político¹⁹⁰, como, por exemplo, participar na elaboração da legislação laboral e na gestão das instituições de segurança nacional, pronunciar-se sobre planos econômicos-sociais e fazer-se representar nos organismos de concertação social¹⁹¹.

Defende-se, nessa teoria, que a representação sindical baseia-se na teoria do mandato representativo, pois, como defende Montoya¹⁹², tanto a representação política quanto a sindical perseguem o mesmo fim, qual seja, o interesse unitário dos representados, sobrepondo este aos interesses individuais de cada um em particular. Inclusive, é relevante mencionar que a própria norma do Código do Trabalho¹⁹³ inclina-se no sentido da representação política ao prever que as associações sindicais serão regidas por princípios da organização e gestão democráticas.

No tocante a representatividade, inserida num contexto sociológico e político, revela uma dupla realidade: a capacidade de uma organização operar em sintonia com os interesses dos representados e a aptidão para conseguir receber e transmitir adequadamente solicitações desses representados; e, por outro lado, a capacidade do representante para influir no comportamento dos representados e na formação das opiniões e vontades

¹⁸⁸ Melgar, Alfredo Montoya. *Derecho del Trabajo*, 23ª ed. Madrid: Techos, 2003, p. 140.

¹⁸⁹ Romano, Santi. *Princípios de direito constitucional geral*. (Trad. Maria Helena Diniz). São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977, p. 215.

¹⁹⁰ Canotilho, J. J. Gomes; Moreira, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4º ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 731.

¹⁹¹ Vide artigo nº 56º, CRP.

¹⁹² Melgar, Alfredo Montoya. *Derecho del Trabajo*, 23ª ed. Madrid: Techos, 2003, p. 140.

¹⁹³ Vide artigo nº 451º, CT.

coletivas¹⁹⁴, tendo como resultado a interpenetração dos interesses dos representantes e dos representados.

De acordo com os ensinamentos de José Francisco Siqueira Neto¹⁹⁵, na representatividade “está incluída estruturalmente a idoneidade do fenômeno organizativo sindical para ser o porta-voz dos interesses unitários do grupo, sem relevância sobre os modos de composição deste. O que importa aqui, então, é a capacidade da organização para interpretar a vontade, mais que representá-la pelo explícito recebimento de um mandato”.

Na perspectiva jurídica, a representatividade se apresenta como técnica para organização da vida econômica e social. Ensina Bruno Caruso¹⁹⁶ que a representatividade apresenta-se como critério para qualificar uma entidade sindical cuja ação de tutela coletiva é efetiva, perceptível e visualizável no mundo fenomênico. E, complementa, Túlio de Oliveira Massoni¹⁹⁷, no sentido de que a representatividade sindical é um atributo necessário ao exercício de funções instituída pela representação sindical, principalmente num cenário de representação pluralista. Contudo, para que a dimensão jurídica exista, é necessária a consagração, por meio da lei, da instauração de critérios de representatividade.

A representatividade relaciona-se com a legitimidade, já a representação é uma questão de legalidade, podendo existir associação sindical com representação, mas sem a real e efetiva representatividade¹⁹⁸. Entretanto, o ideal seria que a representatividade e a representação caminhassem juntas para que os direitos e interesses dos trabalhadores fossem efetivamente protegidos.

Consideramos representativo um sindicato que cuide efetivamente dos direitos da coletividade de trabalhadores, que atenda às necessidades dos representados, sendo, portanto, um fiel porta-voz¹⁹⁹ de um consenso. Salienta Bruno Caruso que “a

¹⁹⁴ Garcia Murcia, Joaquín. *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas: posición jurídica y dimensión política*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, p. 66.

¹⁹⁵ Siqueira Neto, José Francisco. “Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades”. In: *Revista TST*, 78 (2). Brasília, 2012, p. 106.

¹⁹⁶ Caruso, Bruno *apud*. Nascimento, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 242-244.

¹⁹⁷ Massoni, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 108.

¹⁹⁸ Nascimento, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 242.

¹⁹⁹ Kaufmann, Marcus de Oliveira. “Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade”. In: *Revista TST*, 76 (2), abr/jun. Brasília, 2010. p.118.

representatividade é uma abreviação semântica para indicar um sujeito cuja ação de tutela coletiva de interesses seja efetiva: a representatividade está a indicar a efetividade de ação da tutela”²⁰⁰.

A instituição de critérios de representatividade sindical está estreitamente ligada à liberdade e ao pluralismo sindical, aquela só terá razão de ser se estivermos perante um cenário onde exista liberdade de constituição de sindicatos e quando haja concorrência sindical na representação de um grupo de trabalhadores²⁰¹.

Os critérios de representatividade sindical, além de conferir legitimidade às associações, surgem como uma solução aos impasses que brotam concomitantemente ao pluralismo. Com o nascimento de várias associações sindicais concorrentes e, por consequência, vários entes capazes de realizar negociações coletivas com diferentes regimes jurídicos, essa concorrência pode pôr em causa a tutela dos direitos e interesses do trabalhador, já que a entidade patronal, visando benefício próprio, poderia se inclinar a negociar com sindicatos com menor poder de barganha.

Advém, então, a necessidade de introduzir no ordenamento jurídico critérios com a finalidade de estabelecer graus de representatividade sindicais para atribuir determinadas funções às associações com maior representatividade. É uma solução intermediária entre o respeito ao pluralismo e o alcance de melhores condições para os trabalhadores²⁰², que é mais provável diante de uma unidade.

Conforme o entendimento de Mateo Dell’Olio²⁰³ trata-se de alcançar uma série de pontos de equilíbrio entre a vocação de certas associações sindicais de se colocarem como instituição única e os valores fundamentais da liberdade e da publicidade. Segue o mesmo posicionamento Nascimento²⁰⁴ ao conceber o sistema de representatividade como um corretivo à pluralidade sindical, uma ferramenta usada para atenuar suas consequências ou, ainda, uma técnica que tende para atitudes unificadoras. A aferição parcial de representatividade sindical é destinada a momentos decisivos da vida associativa, ou seja, uma solução prática para conciliar a liberdade sindical advinda do pluralismo e a

²⁰⁰ Caruso, Bruno. *apud.* Massoni, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 121.

²⁰¹ Leite, Jorge. *Direito do Trabalho*. Coimbra : SASUC - Serviço de Textos, 2003-2004, p. 134.

²⁰² Leite, Jorge. *Direito do Trabalho*. Coimbra : SASUC - Serviço de Textos, 2003-2004, p. 134-135.

²⁰³ Dell’olio, Matteo. *apud.* Massoni, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 12.

²⁰⁴ Nascimento, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 167.

necessidade de unificação da atuação sindical para enfrentamento de problemas que requerem a união de esforços.

O sistema de representatividade traz mais legitimidade à negociação coletiva, confere maior poder de negociação ao sindicato perante o empregador – ao ter uma união maior entre os sindicatos – e integra os regimes convencionais aplicáveis aos empregados das empresas subscritoras da convenção coletiva. Por outro lado, a não adoção de critérios de representatividade enfraquece o sistema sindical, favorecendo a constituição de sindicatos esqueléticos²⁰⁵, que não têm força negocial e, conseqüentemente, são incapazes de conseguir melhores condições do que se fortalecidos estivessem.

Uma das soluções para que o sistema da pluralidade não se traduza em sindicatos fragmentados e sem força reivindicatória é estabelecer critérios de representatividade, pois atenua o risco dos empregadores privilegiarem as negociações com sindicatos minoritários, com menor ou nenhuma representatividade das vontades e interesses dos trabalhadores, além de unificar as regras da relação laboral.

A figura do sindicato mais representativo, na pluralidade sindical, se aproxima à unidade no sistema de pluralidade e não, como critica Pedro Romano Martinez²⁰⁶, à unicidade, havendo a quebra da liberdade sindical. Os que são contrários à implantação de um sistema de eleição do sindicato representativo ou mais representativo argumentam, também, que fere a igualdade entre os sindicatos, além de ser avesso à liberdade sindical.

O argumento de ferir a igualdade, no sentido de que os interesses de um sindicato prevaleceriam em detrimento de outro, não só está em consonância com o princípio da isonomia, como é reafirmado no sentido material desse princípio, pois não se deve conferir a um sindicato esquelético igual tratamento a um que esbanje larga representatividade no seio da coletividade de trabalhadores que representa.

A OIT acolhe, no artigo 5º da sua Constituição, a figura das “organizações profissionais mais representativas”, no entanto a Convenção nº 87 – que trata da liberdade sindical e do direito à sindicalização – se abstém de tratar desse ponto. Conforme entendimento da OIT, o sistema de representatividade, na prática, significa a escolha de uma organização sindical mais representativa, pelo legislador, dentre as demais, para que

²⁰⁵ Leite, Jorge. *Direito do Trabalho*. Coimbra: SASUC - Serviço de Textos, 2003-2004, nota 203, p. 135.

²⁰⁶ Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 2013. p. 1022.

seja a representante de todas. Em razão dessa escolha, o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT manifesta algumas preocupações²⁰⁷.

No entendimento do Comitê, a concessão de determinadas prerrogativas a uns sindicatos em detrimento de outros não deverá, em caso algum, equivaler a uma situação de ameaça das garantias fundamentais da liberdade sindical. Afirma, ainda, que dessa distinção não podem derivar privilégios que “excedam uma prioridade em matéria de representação nas negociações coletivas, de consulta com os governos ou mesmo em matérias de designação de delegados junto a organismos internacionais”²⁰⁸.

O Comitê, referindo-se à opinião da Comissão de Peritos²⁰⁹, ressalta que a escolha do sindicato mais representativo deve ser baseada em critérios objetivos e previamente estabelecidos para que, assim, seja evitada qualquer decisão parcial ou abusiva. E, além disso, a distinção não pode ter como consequência influenciar na liberdade de escolha dos trabalhadores, por privar os sindicatos menos representativos dos “meios essenciais à defesa dos interesses de seus membros, da organização de sua gestão e de suas atividades e da formulação de seus programas de acordo com o que dispõe a Convenção nº 87”.

O Direito Comunitário também demonstra uma preferência pela figura da representatividade sindical, conforme Diretiva 96/71/CE de 16 de dezembro²¹⁰, que apesar de não tratar especificamente do tema, da interpretação do dispositivo nº8 podemos extrair esse entendimento.

Contudo, é relevante deixar claro que a distinção entre organizações sindicais representativas ou mais representativas e as demais, não deve ter como consequência a negação às menos representativas dos meios essenciais para defender os interesses e direitos dos trabalhadores²¹¹, mas deve ser entendida como um mecanismo para fortalecer o movimento sindical, prevenindo negociações com sindicatos que não tenham efetivo

²⁰⁷ OIT. “Liberdade Sindical”. *A recopilación de decisiones e principios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997. Parágrafos 309 a 315 P. 71-74.

²⁰⁸ OIT. “Liberdade Sindical”. *A recopilación de decisiones e principios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997. Parágrafos 309 a 315, p. 71-74.

²⁰⁹ OIT. “Liberdade Sindical”. *A recopilación de decisiones e principios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997. Parágrafos 309 a 315, p. 71-74.

²¹⁰ Comunidade Europeia. Diretiva 96/71/CE 16 de Dezembro de 1996. Disponível em: <http://old.eu-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=PT&numdoc=396L0071&model=guichett>. Acesso em: 15/04/2015.

²¹¹ OIT. “Liberdade Sindical”. *A recopilación de decisiones e principios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997, parágrafos 310, p. 71-74.

poder de barganha ou, em uma pior hipótese, por sindicatos que sejam cooptados pelos empregadores, além de ter a função de unificar os regimes jurídicos a que as relações laborais ficam submetidas.

Apesar dos benefícios, o princípio da representatividade sindical não é acolhido por Portugal no emprego privado, apenas no trabalho exercido no setor público²¹². Outros ordenamentos jurídicos como o espanhol, o italiano e o francês o adotam.

O ordenamento jurídico português adotou a competência sindical concorrente, na qual dispensa a consagração de critérios para determinar qual o sindicato mais representativo, apresentando a convenção coletiva eficácia limitada. Isto implica dizer que, em Portugal, a eficácia da convenção coletiva apenas irá abarcar, em regra, os trabalhadores que forem filiados ao sindicato que participou da negociação coletiva, traduzindo-se no princípio da filiação²¹³, consagrado pelo artigo 496º Código do Trabalho.

É fácil prever que o acolhimento da regra da eficácia limitada poderá implicar no surgimento de *vazios convencionais*²¹⁴. No intuito de evitar tal situação, a lei passa a consagrar determinados mecanismos para ampliar o âmbito subjetivo da eficácia das convenções coletivas, que poderá ocorrer de três maneiras: as duas primeiras se dão por via voluntária, uma acontece quando o trabalhador, durante o período de vigência da convenção coletiva, filia-se ao sindicato subscritor da mesma²¹⁵; a outra, quando o empregado não filiado, na existência de uma ou mais convenções coletivas, pode escolher qual delas passará a lhe ser aplicável, mediante o pagamento de um montante^{216 217}; e, a terceira, pela via administrativa, através a portaria de extensão²¹⁸, na qual o ministério responsável pela área laboral intervém – demasiadamente – para alargar a eficácia subjetiva da negociação coletiva.

A adoção de mecanismos para a dilatação do alcance da convenção coletiva é maléfica ao movimento sindical, uma vez que é mais vantajoso não ser filiado, pois poderá

²¹² O ordenamento jurídico português prevê critérios de representatividade no que diz respeito ao trabalho em funções públicas, conforme a Lei nº35/2014, de 20 de junho de 2014, artigo 349º - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

²¹³ Vide artigo 496º do CT.

²¹⁴ Leite, Jorge. *Direito do Trabalho*. Coimbra: SASUC - Serviço de Textos, 2003-2004, p. 182.

²¹⁵ Vide artigo 496º, nº 3, do CT.

²¹⁶ Vide artigos 492º, nº4 e 497º, nº 1 do CT.

²¹⁷ Percebe-se que neste caso o trabalhador permanece sem filiar-se a um sindicato.

²¹⁸ Vide artigo 514º do CT.

escolher a convenção coletiva que melhor lhe aprouver naquele momento, além de fomentar os recursos de intervenção administrativa nas relações laborais – cada vez mais recorrente. Os sindicalizados, além de suportarem os custos, não obtêm qualquer vantagem devido a essa condição em relação aos não filiados que são beneficiados pela ampliação dos efeitos da convenção coletiva²¹⁹.

Como bem coloca Júlio Gomes, a jurisprudência portuguesa não cansa de afirmar que é em prol da igualdade entre os trabalhadores que há a ampliação dos efeitos da convenção coletiva. Entretanto esquece-se que estão sendo tratadas igualmente situações desiguais, pois o trabalhador filiado se expõe aos riscos inerentes a esta condição, além de estarem sujeitos ao pagamento de cotas²²⁰.

O dispositivo que trata do tema, o artigo 497^o²²¹ do Código do Trabalho, já foi alvo de dúvidas acerca de sua constitucionalidade pela doutrina portuguesa²²², já que, ao invés de fomentar a sindicalização, tem efeito contrário, estimula a desfiliação sindical²²³. E, acrescenta Palma Ramalho²²⁴, que constitui uma real afronta ao princípio da liberdade sindical e, indiretamente, ao princípio da autonomia coletiva, violando, portanto, dois princípios elementares do Direito do Trabalho.

O desestímulo à filiação é patente, pois concede ao trabalhador não filiado a opção de aderir à convenção coletiva que lhe for mais benéfica seja pelo pagamento de um montante ou através da portaria de extensão²²⁵. Podemos concluir que, apesar de ser constitucionalmente consagrada a plena liberdade sindical no ordenamento jurídico

²¹⁹ Canotilho, J. J. Gomes; Moreira, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4^o ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007, p. 784.

²²⁰ Gomes, Júlio Manuel Vieira. *Novos Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 167.

²²¹ Código do Trabalho. Artigo 497^o, n^o1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções colectivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável.

²²² Gomes, Júlio Manuel Vieira. “Nótula sobre o artigo 497^o do Código do Trabalho de 2009”. In: *Questões Laborais*, n^o 44, Ano XXI – Janeiro/Junho. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 6; Silva, Luís Gonçalves da. “Anotação ao artigo 497^o”. In *Código de Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez *et al.*(Eds.), 9^a ed. Coimbra: Almedina, 2013, p. 986.

²²³ Gomes, Júlio Manuel Vieira. *Novos Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 166.

²²⁴ Ramalho, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Situações Laborais, Parte III*. Coimbra: Almedina, 2012, p. 308.

²²⁵ Além de colocar o não filiado em situação mais benéfica que o filiado, derivam ainda outros problemas. Cfr. Gomes, Júlio Manuel Vieira. “Nótula sobre o artigo 497^o do Código do Trabalho de 2009”. In: *Questões Laborais*, n^o 44, Ano XXI – Janeiro/Junho. Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 9-13.

português, há insuficiências no que diz respeito à liberdade sindical negativa²²⁶, posto que essa não deve ser reduzida à liberdade de não participar de uma associação, mas deve ser compreendida, também, sobre o prisma de não ser diretamente abrangida pelo domínio de eficácia de atuação das associações sindicais.

No que diz respeito ao ordenamento jurídico brasileiro, em razão do artigo 8º, III da CF atribuir ao sindicato à defesa dos interesses coletivos da categoria, o que confere efeito *erga omnes*²²⁷ às negociações coletivas, ou seja, todos os trabalhadores serão beneficiados por ela, a discussão nunca se ateve à aferição da efetiva representatividade sindical, limitando-se, tão somente, à representação legal e formal, atenta apenas a qual sindicato obteve, em primeiro lugar, a certidão de registro sindical perante o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE).

Esclarece Romita²²⁸ que os sindicatos no Brasil exercem o monopólio da representação da categoria (econômica ou profissional) em determinada base territorial, por se tratar de um ordenamento onde a legislação impõe uma rígida unicidade, o que é incompatível com a figura de sindicato "mais representativo" e sindicato "minoritário", pois este conflito é típico do regime jurídico de pluralidade sindical.

Diante dessa situação, inclusive com apoio e reforço jurisprudencial, houve a valorização do princípio da anterioridade ou de precedência, para a solução de supostos conflitos de *representatividade* sindical²²⁹. A aplicação desses critérios na hipótese de desmembramento ou de dissociação “provocou o crescimento vertiginoso de sindicatos supostamente detentores de representatividade sindical, mas que, na prática, não detinham representatividade alguma”²³⁰, além de atenderem apenas à representação sindical formal, jamais abordando o alcance da legítima e efetiva representatividade sindical²³¹. Percebemos, portanto, que o modelo adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro demonstra uma enorme fragilidade das representações sindicais, já que estas são resolvidas

²²⁶ Para maior desenvolvimento: Gomes, Júlio Manuel Vieira. *Novos Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p.169-172.

²²⁷ Arouca, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 343.

²²⁸ Romita, Arion Sayão. “Breves considerações sobre a organização sindical brasileira”. In: *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 97, Jan. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000 p. 12.

²²⁹ Mello, Lais Corrêa de. *Liberdade sindical na Constituição brasileira*. São Paulo: LTr, 2005. p. 184

²³⁰ Kaufmann, Marcus de Oliveira. “Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade”. In: *Revista TST*, 76 (2). Brasília, 2010, p. 129.

²³¹ Kaufmann, Marcus de Oliveira. “Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade”. In: *Revista TST*, 76 (2). Brasília, 2010, p. 130.

com base no registro sindical, o que denuncia o esgotamento da estrutura e a sua *deslegitimação*²³².

Dessa forma, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil, Maurício Godinho²³³, assim como grande parte da doutrina, defende que a superação do velho modelo corporativista sindical brasileiro é desafio inadiável à construção de uma sólida e consistente experiência democrática no país. Os resquícios deixados pelo modelo corporativista “reduziu, em boa medida, o papel progressista do Direito do Trabalho brasileiro, não só por comprometer a força, representatividade e amadurecimento dos sindicatos, como por distorcer significativamente os próprios fins e efetividade dos organismos envolvidos”²³⁴.

No Congresso Nacional brasileiro existem, pelo menos, três²³⁵ ²³⁶Propostas de Emenda à Constituição (PEC) em tramitação, que pretendem alterar o artigo 8º da CF, adotando, assim, a pluralidade sindical. Mas nenhuma das propostas traz critérios para se aferir a representatividade, o que faria o sistema brasileiro se assemelhar ao português, caso fossem aprovadas essas Emendas.

Pode-se concluir que existência de critérios para aferir-se a representatividade sindical faz com que a ação sindical fortaleça-se e, como corolário, os sindicatos conseguirão alcançar melhores condições de trabalho e tutelar eficazmente os interesses dos trabalhadores.

Diante da realidade imposta pelo mundo globalizado, na qual nota-se a escassez de militância, baixa taxa de filiação, surgimento do sindicalismo independente, bem como a terceirização do mundo laboral, exige-se do sindicato um ajustamento no seu modelo de ação e um fortalecimento do sistema, e, vê-se na existência de critérios de representatividade, um meio para atingir esse fim.

²³² Kaufmann, Marcus de Oliveira. “Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade”. In: *Revista TST*, 76 (2). Brasília, 2010, p. 131.

²³³ Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1384.

²³⁴ Delgado, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1386.

²³⁵ Brasil. PEC nº 29/2003 e PEC nº 121/2003. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=110958>>. Acesso em 20/05/14.

²³⁶ Brasil. PEC nº 369/2005. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>>. Acesso em: 20/05/14.

2.2.6 O esvaziamento do setor fabril, a heterogeneidade, perda da estabilidade e a falta de solidariedade

Na sociedade industrial, o trabalho era tido como elemento integrador de identidades coletivas. Castel afirma que apesar de existir outras formas de integração, como a familiar, escolar e política, apenas o trabalho é tido como um indutor que atravessa todos esses campos, sendo algo que se encontra nas demais relações e “que torna possível a integração das integrações sem fazer desaparecer as diferenças ou os conflitos”²³⁷.

Partindo desse pressuposto, percebemos que o indivíduo, ao se sentir integrado e posto em situação semelhante ao outro, faz nascer o sentimento de pertencimento a uma coletividade e de solidariedade com um determinado grupo. Na época de vigor dos sistemas taylorista e fordistas, onde os trabalhadores tinham praticamente a mesma vida, passavam maior parte do dia nos mesmos locais de trabalho e realizando as mesmas funções, surgiam condições favoráveis ao agrupamento coletivo. Entretanto, o sistema capitalista veio modificar, em benefício próprio, a relação de forças que era estabelecida com os obreiros ao trocar o operário profissional pelo operário-massa, recém-imigrado, desqualificado e, principalmente, não organizado²³⁸.

A reestruturação produtiva, a consolidação de sistema de produção pós-fordistas, juntamente com a mundialização do capital e o apelo por flexibilidade e desregulamentação, repercutiram na atuação sindical no que concerne ao reconhecimento de identidades coletivas e ao desenvolvimento de sentimento no trabalhador que o habilitasse lutar pelos seus direitos. Com a globalização do capital, abre-se caminho a um movimento de deslocalização/relocalização, sendo o capital cada vez menos fixo e cada vez mais flexível²³⁹.

O novo modelo de produção - apoiado na flexibilidade dos processos produtivos, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo - impôs um controle de produtividade e qualidade por pequenas equipes de trabalho que passaram a ser remuneradas de acordo com a sua produtividade, o que intensificou o ritmo do trabalho.

²³⁷ Castel, Robert. *As metamorfoses da questão social*. Rio de Janeiro: Vozes, 1998, p. 531-532.

²³⁸ Coriat, Benjamin. *El Taller y el Cronómetro: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en Masa*, 12ª ed. México: Siglo Veintiuno Editores, 2000, p. 95-106.

²³⁹ Supiot, Alain et al. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 84.

Surge um novo paradigma em relação ao papel dos trabalhadores, que antes eram mecanizados pelo sistema fordista, e passam a ser corresponsáveis no novo sistema de produção de acumulação flexível, havendo seu envolvimento com o resultado da produção. Há uma tentativa, por parte das empresas, de tentar mudar a relação capital-trabalho, já que a produtividade e competitividade pressupõem o envolvimento e participação deles. Assim, a ideia²⁴⁰ de cooperação e autonomia, utilizadas nos discursos empresariais, torna-se alvo de questionamentos e fala-se em cooperação forçada e autonomia controlada²⁴¹.

O modelo de acumulação flexível ou toyotista, se por um lado vislumbra um alto ganho na produtividade e competitividade de produtos da empresa, é marcada por uma diminuição expressiva do tradicional proletariado industrial e o crescimento do número de trabalhadores com maior qualificação profissional. Há, também, uma ampliação do trabalho em condições precárias, como as formas de trabalho em tempo parcial e por tempo determinado. E percebemos, ainda, o crescimento da disputa pela fidelidade de seus empregados entre empresa com o sindicato e o aumento da informalidade²⁴².

A competitividade e fortalecimento do individualismo, que ocorre não apenas no âmbito da indústria clássica, mas também no setor de serviços, dificulta a construção de uma identidade coletiva e desestrutura o vínculo de solidariedade entre os trabalhadores, levando a uma fragmentação sem precedente e ao retrocesso do poder sindical, que pode ser verificado pela expressiva atenuação da taxa de filiados²⁴³.

Explica Harvey²⁴⁴, que os empregadores aproveitam-se desse cenário – enfraquecimento sindical e mão-de-obra excedente – para impor contratos mais flexíveis e precários. Revela, ainda, que a instauração do novo modelo fez surgir duas categorias de trabalhadores: um grupo central, no qual são inseridos os trabalhadores qualificados e detentores de empregos formais e estáveis; e um grupo periférico, composto por

²⁴⁰ Para maior desenvolvimento: Bacon, Nicholas; Storey, John. "New Employee Relations Strategies in Britain: Towards Individualism or Partnership?" In: *British Journal of Industrial Relations*, 38(3) September 2000, p. 407-427; Geary, John F.; Roche, William K. "Workplace partnership and the displaced activist thesis". In: *Industrial Relations Journal*, 34(1), 2003, p. 32-51.

²⁴¹ Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio. "Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social". In: *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). São Paulo: Boitempo, 2003. p. 17-18.

²⁴² Massoni, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 13-19.

²⁴³ Massoni, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 15-16.

²⁴⁴ Harvey, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 9ª ed. (Trad. Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves) São Paulo: Loyola, 2000, p. 143-144.

terceirizados, temporários, autônomos e subcontratados em geral, que não possuíam segurança no posto de trabalho e em condições precárias²⁴⁵.

Com a possibilidade das atividades serem realizadas por uma quantidade menor de trabalhadores, seja pela automação, pela necessidade flexível de mão-de-obra, pela possibilidade do aumento da carga horária ou pela situação econômica da empresa, fica cada vez mais frequente as demissões em massas, acarretando na atenuação da quantidade de trabalhadores estáveis. Os que ficam desempregados ou permanecem nessa condição ou passam a integrar o mercado flutuante de terceirizados e raramente voltam a alcançar empregos seguros. Podendo, ainda, ser aproveitados na própria estrutura produtiva em que trabalhavam, no entanto, de forma precarizada, integrando, assim, o *subproletariado tardio*²⁴⁶.

Essas duas classes de trabalhadores, apesar de terem condições de trabalho diversas - como condições salariais, benefícios e segurança – atuam lado a lado no processo produtivo. É o que Harvey denomina de *proximidade distante*, e ressalta que esse sistema favorece apenas aos empresários, que o submetem às suas vontades²⁴⁷ minimizando mais ainda a possibilidade do desenvolvimento da solidariedade entre esses trabalhadores.

A perda da estabilidade na relação de trabalho, portanto, passar a ser um fator relevante para a diminuição da taxa filiação sindical²⁴⁸. Com a competitividade cada vez maior por um posto de trabalho *seguro*, uma possível filiação sindical pode não ser bem-quista pelo empregador e consistir em motivo para a não contratação ou despedimento. Esse receio faz com que os trabalhadores se distanciem da vida sindical para garantirem um emprego *estável* e com proteção social²⁴⁹. E, nesse contexto, como pontuam Helder

²⁴⁵ Harvey, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. . 9ª ed. (Trad. Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves) São Paulo: Loyola, 2000, p. 167-169.

²⁴⁶ Alves, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 77-81.

²⁴⁷ Harvey, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. (Trad. Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves) 9ª ed. São Paulo: Loyola, 2000, p. 175.

²⁴⁸ A afirmação é corroborada pelo fato dos trabalhadores públicos, que detêm de estabilidade, serem mais sindicalizados do que aqueles que trabalham na iniciativa privada. A taxa de sindicalização, no ano de 2010, no setor público era cerca de 50%, já no setor privado ficava em torno de 11%. Disponível em: <<http://aformiganocarreiro.blogs.sapo.pt/644681.html>>. Acesso em: 05/07/2015.

²⁴⁹ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 174-177.

Amorim, Gabriela Delgado e Márcio Túlio Viana²⁵⁰, o convívio profissional, antes visto como fonte de estabelecimento da solidariedade, perde a aptidão para gerar reconhecimento.

A individualização elimina o sentimento de pertencimento social²⁵¹, que é tão caro à construção de uma identidade de classes, e a representação sindical não se mostra preparada para amparar uma classe trabalhadora despedaçada, limitando-se a representar interesses dos trabalhadores *fordistas*, ou seja, aqueles que têm vínculos formais e certa estabilidade.

Sugere Supiot²⁵² *et al.* que há três estratégias que podem ser adotadas. A primeira, coloca o Direito do Trabalho e as organizações sindicais perante um dever de resistência, que consiste em defender a todo custo a relação salarial²⁵³. A segunda diz respeito à adaptação, que reconhece a força da flexibilização e a necessidade de adaptar-se a ela mediante um desdobramento em dois regimes. De um lado, buscar preservar, o máximo possível, a relação salarial e, por outro lado, tentar regular o estatuto do não salarial, para assegurar-lhe um mínimo de proteção social. Assim, espera uma ação menos conflitiva e uma maior cooperação dos sindicatos, além da necessidade de oferecerem seus serviços como instrumentos para a gestão da flexibilidade e dos recursos humanos.

A terceira estratégia visa reinstitucionalizar a relação de trabalho, que se daria através da fixação de regras, determinação de espaços de negociação e atuação eficaz dos atores coletivos. Como ressalta Supiot *et al.* as duas primeiras estratégias não demonstram ser a melhor solução, pois dividem a sociedade em dois blocos, os detentores empregos estáveis e os trabalhadores precários²⁵⁴. Nomeadamente a primeira, pode resultar em

²⁵⁰ E complementando: "Sofrendo as mesmas dores, e sonhando os mesmos sonhos, cada trabalhador se via no outro, como num espelho. E assim, pouco a pouco, os indivíduos antes atomizados criaram coalizões, e destas nasceram os sindicatos. Como notou Tocqueville, os laços profissionais se revelariam ainda mais fortes que os da família" Amorim, Helder; Delgado, Gabriela; Viana, Márcio Túlio. "Terceirização - Aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST". Novos enfoques. In: *Revista do TST*, 77 (1), jan./mar. Brasília, 2011, p. 63.

²⁵¹ Druck, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 227-230.

²⁵² Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 84-85.

²⁵³ Aquela relação que se visa preservar um estatuto estável para o trabalhador, perante um único patrão e por período indeterminado. Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 84.

²⁵⁴ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 85.

efeitos maléficis, na qual o direito social se ocuparia em preservar os interesses dos trabalhadores estáveis, adotando uma *postura neocorporativista*²⁵⁵.

O crescente distanciamento entre os próprios trabalhadores, enfraquece o poder sindical, diante da sua incapacidade de agrupar trabalhadores tão heterogêneos, com interesses tão distintos. Assim, como alerta Antunes²⁵⁶, o sindicalismo vertical começa a desmoronar e mostra-se impossibilitado de atuar mais horizontalmente, com uma abrangência maior e favorecendo os campos intercategoriais, interprofissionais, englobando desde os trabalhadores que detêm uma maior estabilidade no emprego até os submetidos a condições mais precárias.

A reestruturação do modelo produtivo, com o aumento do desemprego, tem ocasionado uma grave crise da instituição sindical. Entendemos que não é uma crise terminal, mas que esta necessita passar por uma recrudescida readequação, para responder aos desafios que batem à porta²⁵⁷.

Em uma abordagem feita por Hyman²⁵⁸ apontar apenas a desagregação de interesses como a causadora da crise seria simplificador, generalizador e determinista. Esse entendimento estaria fundado em uma visão mistificadora do passado, no qual existiu uma época dourada em que os trabalhadores eram coletivistas por natureza e as organizações, reunidas ao redor de um projeto de classe. Para o autor, a história foi diferente: os sindicatos eram estruturados baseados na segmentação do mercado de trabalho e, em muitos casos, reforçavam essa segmentação. Acrescenta, ainda, que o trabalho era automatizado e dividido pela competição e, portanto, a heterogeneidade e a desigualdade no desenvolvimento sempre estiveram presentes nas relações econômicas capitalistas.

²⁵⁵ Expressão utilizada por Ricardo Antunes, trata-se de um “corporativismo societal, atado quase que exclusivamente ao universo categorial, cada vez mais excludente e parcializado”. Antunes, Ricardo *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*, 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2002, p.71.

²⁵⁶ Antunes, Ricardo *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*, 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2002, p. 65-66.

²⁵⁷ Nesse sentido: Supiot, Alain *et al. Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 203. “Esta evolução não significaria o desaparecimento, mas muito mais a transformação do papel das instâncias sindicais centralizadas. Em vez de desempenhar o papel de centro de decisão, elas teriam a missão de coordenar reivindicações, ações e negociações desenvolvidas nas empresas ou nas unidades emergentes de negociação (rede, grupos, territórios)”.

²⁵⁸ Hyman, Richard. "Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class". In: *The Future of Labour Movements*. Regini, Marino (Ed.) London: Sage Publications Ltd., First paperback edition, 1994, p. 3.

Alerta, também, para o fato de que a solidariedade nunca foi uma qualidade natural, mas um objetivo, e conclui que a crise estaria muito mais relacionada à orientação e à atuação sindical para encarar novas provocações²⁵⁹.

A reconstrução do sistema sindical, como coloca Hyman²⁶⁰, se depara com duas questões centrais: a primeira diz respeito ao objeto da representação, se será direcionado ao trabalho e ao emprego ou a questões sociais; e a segunda relaciona-se à questão de se o sindicalismo será dirigido à atuação coletiva ou à individual.

Entendemos que ambas podem caminhar juntas – até apropriado que assim seja – para superar os desafios da ordem atual, isto é, as organizações sindicais devem, concomitantemente, preocupar-se com a organização e condições do trabalho como responder demandas individuais e coletivas dos trabalhadores.

²⁵⁹ Hyman, Richard. "Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class". In: *The Future of Labour Movements*. Regini, Marino (Ed.) London: Sage Publications Ltd., First paperback edition, 1994, p. 165.

²⁶⁰ Hyman, Richard. "Five Alternative Scenarios for West European Unionism". In: *Labour Worldwide in the Era of Globalization*. Munck, Ronaldo and Waterman, Peter (Ed.) London: Macmillan Press LTD, 1999, p. 126.

3. SINDICATOS PARA OS TRABALHADORES INFORMAIS?

3.1 RELEVÂNCIA DO TRABALHO INFORMAL

O mercado de trabalho é constituído por uma parcela expressiva de trabalhadores na economia informal. Segundo OCDE²⁶¹, há no mundo 1,8 bilhão de trabalhadores nessa condição. No Brasil, por exemplo, segundo o IPEA²⁶², esses trabalhadores correspondem a 32,2% da totalidade dos ocupados.

Além dos trabalhadores informais ficarem alijados sistema de proteção social, de não existir regras regulamentadoras de suas atividades, de auferirem, em regra, baixa renda²⁶³, ainda são excluídos do sistema sindical, o que só acentua a situação de vulnerabilidade social em que se encontram.

A organização e atuação coletiva dos trabalhadores já mostrou-se capaz de contribuir na construção e afirmação dos direitos dos trabalhadores, principalmente a partir da Revolução Industrial no século XVIII. Logo, uma das maneiras de alcançar o reconhecimento de direitos e condições mais benéficas é por meio da união dos trabalhadores, via ação coletiva.

Todavia, os trabalhadores informais nunca foram o foco principal de filiação das organizações sindicais e na maior parte do mundo eles não se encontram sindicalizados²⁶⁴. Surgem, então, alguns questionamentos. Como pode uma organização representar uma coletividade que não lhe confere poderes para tanto ou onde só uma minoria a legitima? Para quem serve os sindicatos, se, pela distância da maior parte dos trabalhadores, não consegue perceber as necessidades daquela coletividade e, assim, direcionar a atuação sindical?

Nesse cenário, tem-se uma frágil defesa e promoção dos interesses laborais e a exclusão desses trabalhadores põe em causa a representatividade e legitimidade das

²⁶¹ Organization for Economic Co-operation and Development. *Is informal normal?: towards more and better jobs in developing countries*. Jutting, Johannes; Laiglesia, Juan (Eds.) Paris, 2009, p.13.

²⁶² IPEA. Boletim de mercado de Trabalho nº 56, 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&Itemid=144>. Acesso em: 21/05/2015.

²⁶³ OCDE. *Informality and Informal Employment*. 2009, p. 95. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/43280298.pdf>>. Acesso em: 21/05/2015.

²⁶⁴ Nesse sentido: Gomes, Júlio Manuel Vieira. *Novos Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 166 “na realidade, ter consciência de que várias regras, tanto legais, como jurisprudenciais, representam verdadeiros desincentivos à filiação sindical. Sirvam de exemplo daquelas regras legais uma que se conserva atavicamente, a saber, a de que o sindicato apenas pode representar os trabalhadores subordinados [...]”.

organizações sindicais, sendo prejudicial tanto para o trabalhador quanto para os sindicatos. As entidades sindicais precisam buscar meios de incorporar os trabalhadores informais, procurando novos métodos de associação, e não podem perder a aspiração tradicional de representar o conjunto da classe trabalhadora.

Apenas um sindicato que represente de maneira autêntica a maioria dos trabalhadores pode pretender falar em nome deles. Se deixarem de perseguir tal objetivo, alerta Romita²⁶⁵, os sindicatos serão transformados em pequenos grupos minoritários que lutam separadamente pela defesa dos interesses particulares de seus membros e, por consequência, não conseguirão alcançar grandes feitos.

O movimento sindical não pode ignorar o fenômeno de mundialização da economia, cabendo-lhe superar as dificuldades de mobilização e organização. Necessitam combater verdadeiramente os efeitos negativos de uma economia cada vez mais globalizada e transnacionalizada²⁶⁶.

Por fim, sugere Kalil²⁶⁷ que outras formas de organização, por vezes, podem parecer mais adequadas como, por exemplo, as cooperativas e as associações²⁶⁸, em virtude da complexidade e multiplicidade de situações que integram o cenário dos trabalhadores informais.

3.2 DELIMITANDO O TRABALHO INFORMAL

Trataremos de delimitar o trabalho informal para o fim de associação sindical do trabalhador nessas circunstâncias, pois uma abordagem mais aprofundada iria exigir um trabalho de maior extensão e poderia desviar do objeto principal. Em face disso, optamos por selecionar o conceito exposto pela OIT e o apresentado pela OCDE.

A OIT, partindo do resultado²⁶⁹ de uma missão ao Quênia, publicado em 1972, iniciou uma análise a respeito do setor informal. A partir daí, a conceituação de setor

²⁶⁵ Romita, Arion Sayão. "Globalização da economia e o poder dos sindicatos". In: *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 105, jan. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p. 16.

²⁶⁶ Chaves, Luciano Athayde. "As mudanças no mundo do trabalho e seus reflexos sobre a atmosfera sindical". In: *Trabalho & Doutrina*, vol. 15, dezembro. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 75.

²⁶⁷ Kalil, Renan Bernardi. *Formas de organização dos trabalhadores informais*. São Paulo: LTr, 2014, p.73.

²⁶⁸ A análise minuciosa da atuação coletiva dos informais envolve uma variedade de possibilidades, cuja análise individual fugiria ao tema. Em face disso, optamos apenas por mencionar algumas hipóteses.

²⁶⁹ Internacional Labour Organization. *Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya, 1972*, p. XI. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf. Acesso em: 11/07/2015.

informal tem sido objeto de inúmeras divergências, tanto no âmbito acadêmico, quanto nos debates para criação de políticas públicas²⁷⁰.

Foi considerado, em estudos feito pelo Programa Regional de Emprego para América Latina e Caribe (PREALC), como o setor que atua em faixas competitivas ou em estratos mais frágeis da estrutura oligopolizada; marcado pelo uso marginal da tecnologia, em virtude da concentração e modernização do capital; e no qual há trabalhadores que possuem um grau de instrução e formação precário²⁷¹.

Posteriormente, na 90ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT²⁷², julgaram ser mais adequada a terminologia *economia informal* em substituição a *setor informal*, em razão da necessidade de ampliar o objeto de estudo desse fenômeno, já que os trabalhadores informais não estariam apenas em um setor, mas em vários setores da economia. Nessa conferência, chegaram à conclusão que os trabalhadores que atuam na economia informal são os assalariados e os por conta própria, deduzindo que se não houvesse postos informais, esses trabalhadores não teriam renda, ou seja, que o ingresso na economia informal não seria uma opção, mas uma necessidade de sobrevivência²⁷³.

Na maioria dos casos, a economia informal é marcada por: indefinição dos locais de trabalho; baixa ou nenhuma proteção de saúde e segurança no trabalho; rendas baixas e irregulares; baixos níveis de produtividade e qualificação; longa jornada de trabalho; falta de informação; e, em regra, não estão organizados, o que dificulta a representação coletiva perante empregadores e autoridades públicas²⁷⁴.

A OCDE, por sua vez, adota a terminologia *emprego informal* para tratar do tema, mas também compartilha do entendimento da OIT no tocante à limitação à terminologia

²⁷⁰ Kalil, Renan Bernardi. *Formas de organização dos trabalhadores informais*. São Paulo: LTr, 2014, 75.

²⁷¹ Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe - PREALC. *Sector informal: funcionamiento y políticas*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo, 1978. p. 96.

²⁷² OIT. “A OIT e a economia informal”. In: *O trabalho digno e a economia informal: resolução da Conferência Internacional do Trabalho*, 2002, p. 4-6. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/economia_informal.pdf>. Acesso em: 11/05/2015.

²⁷³ OIT. “A OIT e a economia informal”. In: *O trabalho digno e a economia informal: resolução da Conferência Internacional do Trabalho*, 2002, p. 7. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/economia_informal.pdf>. Acesso em: 11/05/2015.

²⁷⁴ International Labour Organization. “Internacional Labour Conference. 90 Session 2002”. In: *Report VI. Decent work and the informal economy*. Geneva, 2002, p. 54-55. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_078849.pdf>. Acesso em: 01/07/2015.

*setor informal*²⁷⁵. Entende que o fenômeno, apontado pela primeira vez na década de 1970, inicialmente, se dirigia apenas aos países pobres, mas em virtude da globalização, a informalidade estaria crescendo pelo mundo e tornando-se normal²⁷⁶.

Para a Organização a informalidade está diretamente relacionada à pobreza²⁷⁷. Constata que, na maioria dos casos, coexistem três características: ocorre como meio de subsistência do trabalhador; há a diminuição da renda e falta de proteção; e verifica que os direitos essenciais não são preservados. Colocou-se, ainda, que a informalidade corresponde a uma “falta de confiança nas instituições públicas, pela percepção negativa do papel do Estado e da compreensão limitada dos benefícios advindos da seguridade social. É basicamente um sinal de ruptura do contrato social”²⁷⁸.

É certo que o emprego informal dificulta que o Estado assegure uma condição mínima de trabalho e o cumprimento da legislação, além de diminuir a capacidade arrecadatória e inibir um sistema de seguridade social eficaz. Portanto, é necessário que o Estado adote políticas públicas no sentido de apresentar condições de qualificação profissional para os trabalhadores em atividades precárias e, por outro lado, oferecer à empresa estímulos para entrar na formalidade e, para aquelas que já são formalizadas, incentivos à criação de empregos formais²⁷⁹.

Para tanto, adotaremos no presente estudo que trabalhadores informais são aqueles que atuam fora do alcance das leis²⁸⁰ e os que trabalham por conta própria no meio informal como forma de subsistência.

²⁷⁵ OCDE. *Informality and Informal Employment*. 2009, p. 97. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/43280298.pdf>>. Acesso em: 21/05/2015.

²⁷⁶ Organization for Economic Co-operation and Development. *Is informal normal?: towards more and better jobs in developing countries*. Jutting, Johannes; Laiglesia, Juan (Eds.) Paris, 2009, p. 11-12.

²⁷⁷ Organization for Economic Co-operation and Development. *Is informal normal?: towards more and better jobs in developing countries*. Jutting, Johannes; Laiglesia, Juan (Eds.) Paris, 2009, p.13.

²⁷⁸ Organization for Economic Co-operation and Development. *Is informal normal?: towards more and better jobs in developing countries*. Jutting, Johannes; Laiglesia, Juan (Eds.) Paris, 2009, p. 15.

²⁷⁹ A OCDE cita um conjunto de categorias principais de emprego dos trabalhadores informais que podem ser identificados para servir de parâmetro para proporcionar o desenvolvimento de intervenções políticas gerais adequadas. São elas: empregador-proprietário de empresas informais; trabalhadores por conta própria; empregados informais (de empresas formais e informais); trabalhadores subcontratados e trabalhadores assalariados para os agredados familiares (trabalhadores domésticos); trabalhadores assalariados sem entidade patronal fixa; membro da família que não contribui. OCDE. *Informality and Informal Employment*. 2009, p. 98. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/43280298.pdf>>. Acesso em: 21/05/2015.

²⁸⁰ Entende-se por fora do alcance das leis aquele trabalhador que não paga impostos, que não contribui para o sistema social e, por consequência, não poderá gozar dos benefícios previdenciários.

3.3 TRABALHADORES INFORMAIS E SINDICATO

Ensina Jean-Michel Servais²⁸¹ que as entidades sindicais desempenham três papéis essenciais nas relações laborais: o primeiro, democrático ou representativo, que possibilita a coletividade dos trabalhadores se expressar; o segundo, econômico, que permite a composição dos conflitos relativos ao processo produtivo; e o terceiro, social, que persegue a integração dos trabalhadores na sociedade.

Portanto, essas funções não podem ficar adstritas à fração dos trabalhadores, ou seja, apenas aos que se encontram formalizados, pois, apesar dos trabalhadores informais se encontrarem em piores condições em relação aos trabalhadores formais e comporem uma significativa parcela da totalidade dos ocupados, em regra, não possuem representantes nem atuam coletivamente em luta por direitos e benefícios. É necessário, portanto, que o movimento sindical se coloque a realizar ações concretas e a fomentar o diálogo social com empregadores e governo no objetivo de defender o interesse do trabalhador como um todo, já que essas entidades têm a capacidade de atuar desde cima, pressionando por formulação de políticas públicas, até embaixo, atuando nos locais de trabalho, segundo aponta Montserrat Hurtado²⁸².

A economia informal não demonstra sinais de que é passageira ou que desaparecerá em curto prazo, como se pode perceber pelo elevado número de trabalhadores inseridos nesse meio - cada vez mais crescente. E, somado a isso, é verificado que o potencial de organização dos trabalhadores formais diminuiu, portanto, para uma estabilização dos sindicatos, bem como a construção de organizações internacionais legítimas, faz-se necessário a inclusão dessa parcela de trabalhadores²⁸³.

A negligência das organizações sindicais em integrarem os trabalhadores informais é maléfica para ambas as partes. Prejudica as entidades sindicais por deixarem de agregar uma parcela significativa dos trabalhadores, permitindo o prolongamento da crise de legitimidade e representatividade. E, no que diz respeito aos trabalhadores, não

²⁸¹ Servais, Jean-Michel. “Globalização, competência econômica e solidariedade: um papel renovado para os sindicatos”. In: *Revista LTr*, 68 (6), jun. São Paulo: LTr, 2004, p. 677.

²⁸² Montserrat, Hurtado. “Las organizaciones sindicales y el sector informal: reflexiones para la formación e acción”. In: *Proyecto Fortalecimiento de las organizaciones sindicales para el Dialogo social tripartito y el Desarrollo Socioeconomico de la region*. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 66.

²⁸³ Cfr. Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 198-199.

permitem a utilização do conhecimento e das experiências acumuladas pelo sindicalismo, nem dos benefícios conseguidos por meio da atuação coletiva.

Com o objetivo de integrar os trabalhadores informais ao sistema sindical, a doutrina²⁸⁴ aponta dois modelos. O primeiro seria a criação de sindicatos próprios para os trabalhadores informais, outra forma seria a integração dos trabalhadores informais nas entidades sindicais que representam os trabalhadores formais.

O primeiro modelo é formado por um sindicato voluntariamente feito pelos trabalhadores informais, mas apartado das associações sindicais dos trabalhadores formais. No segundo modelo, a organização dos trabalhadores informais ocorre a partir da extensão de uma entidade sindical já existente, seja pela agregação dos trabalhadores de um mesmo ramo da economia ou pela existência de um setor do sindicato direcionado exclusivamente para tratar dos trabalhadores informais. Sugere, ainda, Orsatti²⁸⁵ que pode-se aceitar que os informais se filiem diretamente à central sindical e esta o encaminhará ao sindicato correspondente a atividade desempenhada pelo mesmo.

Seja por um modelo ou pelo o outro, o fato é que as associações sindicais representativas dos trabalhadores informais não podem atuar da mesma maneira, pois não serão obtidos os mesmos efeitos. Há a necessidade do desenvolvimento de novas maneiras de intervenção, que conheçam de perto as necessidades desses novos filiados, encontrando na junção das duas parcelas de trabalhadores uma maneira de fortalecer a atuação sindical na representação e defesa dos interesses dos trabalhadores, de possibilitar a visibilidade e afiliação a entidades internacionais, bem como o recebimento de solidariedade de organizações de outros Estados²⁸⁶.

²⁸⁴ Gallin, Dan. "Organizing in the informal economy. Unprotected labour: what role for unions in the informal economy?" In: *Labour Education*, 2(127), 2002, p. 25; Bonner, Christine; Spooner, David. *Organizing in the informal economy: a challenge for the trade unions*, 2011, p. 93. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/08_a_bonner.pdf>. Acesso em: 01/06/2015.

²⁸⁵ Orsatti, Alvaro. "Colectivos laborales informales y precários para la acción y organización sindical". In: *Trabajo informal y sindicalismo em América Latina y el Caribe: buenas prácticas formativas y organizativas*. Montevideo: OIT; Cinterfor, 2006, p. 71.

²⁸⁶ Montserrat, Hurtado. "Las organizaciones sindicales y el sector informal: reflexiones para la formación e acción". In: *Proyecto Fortalecimiento de las organizaciones sindicales para el Dialogo social tripartito y el Desarrollo Socioeconomico de la region*. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 67.

3.4 DIFICULDADES DE ORGANIZAÇÃO

Apesar da necessidade de agregação dos trabalhadores informais às associações sindicais como uma oportunidade de serem ouvidos, fortalecidos e lutarem pelos interesses da coletividade, a organização desses trabalhadores encontra inúmeros obstáculos.

Primeiramente, existe a dificuldade de fomentar o sentimento de cooperação e ação coletiva entre eles, em virtude da diversidade de ocupações, dispersão, da falta de contato e de informação, além disso, alguns atuam como concorrentes comerciais, o que impede de agirem coletivamente. Outro problema relevante é o financiamento. Como a grande parte dos trabalhadores informais tem renda baixa e incerta, o pagamento regular de quantias para o financiamento sindical é uma obrigação que por muitas vezes deixa de ser cumprida. Essa instabilidade financeira pode afetar profundamente o desenvolvimento das atividades sindicais da entidade na medida em que falta recurso para a manutenção de uma estrutura mínima²⁸⁷.

A questão do baixo nível de escolaridade e ausência de experiência organizativa prévia também bloqueia o desenvolvimento. Muitos não têm o ensino médio completo, o que favorece a instauração do trabalho precário e dificulta as negociações com o governo e a própria existência da entidade²⁸⁸.

Por fim, há também complicações no tocante às relações com as autoridades públicas, das entidades sindicais conseguirem se colocar perante estas, para discutir políticas públicas que abranjam os trabalhadores informais. Medina explica que, nos países desenvolvidos, a relação com as autoridades públicas se dá através de alguma das seguintes formas: pela repressão, onde a informalidade é tratada como atividade ilegal e qualificada como retrocesso econômico; pela negligência, na qual nada é feito em favor dos informais; e pelo conluio, no qual é concedido licença para laborar ao informal, por autoridades públicas, mediante o pagamento de vantagem indevida²⁸⁹.

²⁸⁷ Kalil, Renan Bernardi. *Formas de organização dos trabalhadores informais*. São Paulo: LTr, 2014, p. 133-136.

²⁸⁸ Bonner, Christine; Spooner, David. *Organizing in the informal economy: a challenge for the trade unions*, 2011, p. 90. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/08_a_bonner.pdf>. Acesso em: 01/06/2015.

²⁸⁹ Medina, Martin. "Waste picker cooperatives in developing countries". In: *Membership-based organizations of the poor*. Chen, Martha et al. (Eds.) New York: Routledge, 2007, p. 109.

Ao conceder autorização para os comerciantes informais, por exemplo, os políticos esperam que esse *favor* seja retribuído, o que ocorre principalmente em períodos eleitorais com a exigência da participação dos trabalhadores nas atividades de campanha, sob pena de ter sua autorização revista. Os trabalhadores, por sua vez, requerem dos políticos que dificultem a expedição de autorização para novos comerciantes²⁹⁰. O Estado, portanto, não contribui para melhoria das condições desses trabalhadores, pelo contrário, estimula a precarização com a corrupção e clientelismo.

Não obstante os inúmeros obstáculos mencionados para a organização dos trabalhadores informais, percebemos que a associação coletiva desses trabalhadores é o caminho mais eficaz para alcançar melhores condições de trabalho. É dessa forma que poderão ser ouvidos pelas autoridades públicas, demonstrando seus reais problemas e pleiteando políticas públicas que favoreçam a formalização e, por conseguinte, a concessão de garantias das leis trabalhistas e os benefícios sociais.

Como exemplo, no Brasil, a Lei Complementar n.º123/2006 instituiu a figura do microempreendedor individual e dispôs que os atos necessários para o regular funcionamento, tais como a abertura, inscrição, registro, alvará, licença e cadastro seriam gratuitos, o que representa um grande avanço, posto que possibilitou a inserção de uma grande quantidade de autônomos na formalidade que, de outra forma, não poderiam arcar com as elevadas custas exigidas dos empresários que optam pelo regime comum²⁹¹.

3.5 O CASO DA LINHA SAÚDE 24

Para analisar a importância da atuação coletiva dos trabalhadores informais²⁹² na conquista e proteção de direitos e garantias e a para impedir precarizações das relações de trabalho, utilizaremos o caso²⁹³ da Linha Saúde 24, ocorrido em Portugal.

²⁹⁰ Itikawa, Luciana Fukimoto. *Trabalho informal nos espaços públicos no centro de São Paulo: pensando parâmetros para políticas públicas*. Tese (doutorado em estruturas ambientais urbanas), Faculdade de arquitetura e urbanismo. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2006, p. 40.; *Jornal Nacional*. Brasil Informal. Disponível em: <https://www.youtube.com/results?search_query=brasil+informal+JORNAL+NACIONAL>. Acesso em: 05/05/15.

²⁹¹ Brasil. Lei Complementar n.º123/2006. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 05/05/2015.

²⁹² Embora posteriormente o vínculo venha a ser reconhecido, inicialmente eles são tratados como informais, ainda que decorrente de fraude.

²⁹³ Costa, Hermes Augusto. “Transformações do trabalho e reação sindical em Portugal em contexto de austeridade. Política e trabalho”. In: *Revista de ciências sociais*, nº 41, outubro. Coimbra, 2014, p 55-57.

A Linha Saúde 24 é um serviço público de aconselhamento telefónico rápido e qualificado, realizado, em sua maioria, por enfermeiros, no intuito de atender aos cidadãos em situação de urgência em casos de problemas de saúde. Funciona 24 horas por dia, em dois centros de atendimento, um em Lisboa e outro no Porto e emprega cerca de 400 profissionais, através da empresa Linha de Cuidados da Saúde (LCS), mediante uma parceria público-privada.

O vínculo dos trabalhadores com a empresa é por meio de *recibo verde*²⁹⁴, sendo considerados prestadores de serviço pela entidade empregadora, mesmo presente os requisitos caracterizadores da relação de emprego disciplinados no artigo 12 do CT²⁹⁵. E no tocante a pertença sindical, é muito reduzida.

No início do mês dezembro de 2013, a empresa concessionária da Linha Saúde 24 entregou aos trabalhadores um complemento ao contrato de prestação de serviços, reduzindo o valor pago por hora trabalhada de 8,75 euros para 7 euros e alterando também regras remuneratórias. Em oposição a esta situação criou-se um grupo no *facebook*, como meio de comunicação entre os trabalhadores dos dois *call-centers*, o que deu início ao firmamento das lideranças do grupo. Através dessa plataforma foram marcados encontros presenciais nos quais resolveram atuar perante a administração da empresa e também fora dela, contatando a Associação de Combate à Precariedade – Precários Inflexíveis (ACP-PI). O apoio dessa associação foi de suma importância na adoção de estratégias, como na conquista da opinião pública, ganhando a simpatia dos usuários e retirando o conflito laboral do seio da empresa.

Apesar de serem formalmente subordinados, as circunstâncias fáticas os distanciavam da sindicalização, inclusive, quando decretaram a primeira greve em 4 de janeiro de 2014, o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses não concordou com o

²⁹⁴ Recibos verdes são recibos dados no ato do pagamento dos trabalhadores independentes para efeitos fiscais declarativos.

²⁹⁵ Código do Trabalho, artigo 12, nº 1 — Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características: a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade; c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma; e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

movimento paredista²⁹⁶. É relevante destacar que, mesmo na hipótese dos trabalhadores não serem filiados, o artigo 531, nº 2 do Código do Trabalho autoriza a utilização do recurso à greve, excepcionalmente sem a participação do sindical, através de deliberação da assembleia de trabalhadores da empresa, desde que: “a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais; a assembleia seja convocada para o efeito por 20% ou 200 trabalhadores; a maioria dos trabalhadores participe na votação e a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes”²⁹⁷. Além disso, conforme o artigo 460º do CT, o exercício da ação sindical na empresa não precisa ser realizado necessariamente por sindicatos, pode ser praticado também pelos trabalhadores²⁹⁸.

Apesar da OIT, nas Convenções n.º87 e n.º98, não assegurar expressamente o direito relativo à greve, garante a todos os trabalhadores sem qualquer restrição, o direito de usufruir dos direitos fundamentais advindos da liberdade de associação. Portanto, podemos concluir que, implicitamente, as Convenções tutelam o direito de os trabalhadores utilizarem-se dos mecanismos advindos desta liberdade, seja pela convenção coletiva ou pela greve.

Voltando ao caso prático, em reação à greve, a empresa demitiu 16 enfermeiros, principalmente os que se encontravam à frente do movimento. Como consequência, a luta obteve maior visibilidade pública, desembocando no campo político e sobrevivendo uma segunda greve. Após esse evento, foi divulgada uma carta subscrita por sindicalistas, especialistas no direito laboral, acadêmicos, artistas e ativistas precários, argumentando que os despedimentos consistiam em ataque à cidadania e uma ameaça à democracia por violar o direito de livre expressão e organização²⁹⁹.

Posteriormente, os enfermeiros entregaram à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) um conjunto de provas demonstrando a situação e requerendo o

²⁹⁶ Público. *Trabalhadores da Linha 24 em greve*. Disponível: <<http://www.publico.pt/sociedade/noticia/trabalhadores-da-linha-saude-24-em-greve-servico-assegurado-por-supervisores-1618387>>. Acesso em: 05/05/2015.

²⁹⁷ Código do Trabalho, artigo 531, nº 2.

²⁹⁸ Reis, João Carlos Simão dos. “Envolvimento e participação dos trabalhadores na empresa”. In: *Questões Laborais*, nº 42, dezembro. Coimbra: Coimbra Editora, 2013, nota 16, p 147.

²⁹⁹ Esquerda.NET. *Cresce o apoio e a solidariedade com trabalhadores da Linha de Saúde 24*. Disponível em: <<http://www.esquerda.net/artigo/cresce-o-apoio-e-solidariedade-com-trabalhadores-da-linha-de-sa%C3%BAde-24/31127>>. Acesso em: 08/05/15.

acionamento para o reconhecimento das relações laborais. A ACT³⁰⁰, em relatório, entendeu pela existência de relações laborais em alguns casos. E no mesmo sentido se posicionou o Órgão do Trabalho, admitindo a existência de uma violação flagrante e massiva dos direitos dos trabalhadores³⁰¹.

Este exemplo é capaz de demonstrar a necessidade dos sindicatos em adotar maneiras eficazes e de atuar em consonância com as necessidades impostas pela realidade, de reagir e organizar o conflito social de novas maneiras e, nas palavras de Hermes Costa³⁰², precisam de uma “virada cultural”, ou seja, devem atuar além do “núcleo duro” dos direitos sindicais já conquistados.

³⁰⁰Esquerda.NET. *ACT reconhece falsos recibos verdes na Linha Saúde 24*, 15 de maio de 2014. Disponível em: < <http://www.esquerda.net/artigo/act-reconhece-falsos-recibos-verdes-na-linha-saude-24/32653> >. Acesso em: 08/05/15.

³⁰¹ Disponível em: < <http://www.esquerda.net/artigo/act-reconhece-falsos-recibos-verdes-na-linha-saude-24/32653> >. Acesso em: 08/05/15.

³⁰² Costa, Hermes Augusto. “Transformações do trabalho e reação sindical em Portugal em contexto de austeridade. Política e trabalho”. In: *Revista de ciências sociais*, nº 41, outubro. Coimbra, 2014, p. 57.

4. NOVAS FORMAS DE ATUAÇÃO SINDICAL

4.1 O PAPEL DO SINDICATO APÓS O PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO

No contexto atual, os sindicatos são chamados a desempenhar um relevante papel na vida democrática do Estado, mas muitos sentem-se desorientados e demonstram incertezas sobre a sua função no século XXI³⁰³ e a rígida estrutura da organização sindical já não responde eficientemente às demandas e às necessidades dos trabalhadores³⁰⁴.

Os obstáculos impostos pelos novos tempos devem servir de incentivo a inovações, de estímulo a uma nova forma de se pensar, assim, torna-se existente a imperiosidade da adoção de uma postura diferenciada e da redefinição dos critérios que nortearão os novos propósitos e as novas prioridades sindicais, buscando formas de alcançá-los³⁰⁵. Alertam Gumbrell-Mcormick e Hyman³⁰⁶ para o fato de que nem todos os objetivos poderão ser priorizados da mesma maneira, já que os recursos estão mais escassos. Por outro lado, a facilidade de comunicação e interação que a tecnologia proporciona pode ser um caminho para superar essa limitação.

Apesar da ocorrência dos processos de globalização e reestruturação produtiva, estes fenômenos não diminuíram a importância das associações sindicais, pelo contrário, fortaleceu, por criarem oportunidades para uma organização global de trabalhadores, indispensável ao progresso das relações trabalhistas e à defesa do trabalho digno. Entretanto, como ressalta Evans³⁰⁷, a eficácia da resposta do trabalho não está relacionada à criação de apenas uma forma de organização, mas na interconexão de várias, tendo em vista que muitos obstáculos são postos pelos diferentes contextos políticos e tipos de

³⁰³ Gumbrell-Mcormick, Rebecca; Hyman, Richard. “Os sindicatos na Europa Ocidental: tempos difíceis, escolhas difíceis”. In: *Global Labour Column*, nº 148, set. 2013, p.1. Disponível em: <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/Port_papers/no_148_Hyman_Gumbrell_Port.pdf>. Acesso em: 11/05/2015. p. 1.

³⁰⁴ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 202.

³⁰⁵ Gumbrell-Mcormick, Rebecca; Hyman, Richard. “Os sindicatos na Europa Ocidental: tempos difíceis, escolhas difíceis”. In: *Global Labour Column*, nº 148, set. 2013, p.1. Disponível em: <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/Port_papers/no_148_Hyman_Gumbrell_Port.pdf>. Acesso em: 11/05/2015.

³⁰⁶ Gumbrell-Mcormick, Rebecca; Hyman, Richard. “Os sindicatos na Europa Ocidental: tempos difíceis, escolhas difíceis”. In: *Global Labour Column*, nº 148, set. 2013, p.1. Disponível em: <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/Port_papers/no_148_Hyman_Gumbrell_Port.pdf>. Acesso em: 11/05/2015.

³⁰⁷ Evans, Peter. “Is it Labor’s Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses”. In: *Global Labour Journal*, 1 (3), 2010, p. 354. Disponível em: <<https://escarpmentpress.org/globallabour/article/view/1082>>. Acesso em: 15/05/2015.

capital. Acrescenta, ainda, que a ampliação do âmbito geográfico de atuação sindical não deve ignorar a contínua centralidade na esfera nacional e local, onde se encontram os mecanismos de reivindicação.

É patente a influência cada vez mais crescente do sindicato na democracia participativa – e este não pode negar-se a integrar essa realidade. Nas palavras de Sengenberger³⁰⁸ "as possibilidades econômicas se elevam ao máximo quando as normas de participação, proteção e promoção se combinam e reforçam mutuamente". Um alerta é feito por Robortella³⁰⁹ no sentido de que possíveis problemas de identidade podem surgir quanto às tendências de institucionalização, posto que pode convertê-los em órgãos de planificação e controle social. Por outro lado, pode – e deve – ser visto como uma ampliação do seu âmbito de atuação, passando a contribuir também para o investimento produtivo e a criação de empregos, o que o coloca em posição de ator institucional no debate sobre o desenvolvimento local.

E nessa direção vem caminhando o Direito Comunitário Europeu, que apesar da forte matriz econômica, no sentido de que a união dos Estados se deu em razão da criação de um mercado comum baseado na livre iniciativa econômica e na livre concorrência³¹⁰, o Tratado de Lisboa passa mostrar a sua vocação social³¹¹, com o fomento do diálogo social. Em seu artigo 152º reconhece e promove o papel dos parceiros sociais em um nível transnacional, respeitando a autonomia destes e as características próprias dos diversos sistemas nacionais, para facilitar o diálogo social³¹².

O artigo 154º do mesmo diploma disciplina que devem ser promovidas as medidas necessárias ou úteis ao diálogo social e é preciso haver o apoio equilibrado entre as partes. Por *apoio equilibrado* pode ser entendido, como coloca o Doutor João Reis³¹³, como a ajuda financeira, científica, logística e outras que se mostrem adequadas, além do

³⁰⁸ Sengenberger, Werner. "Flexibilidad de segundo grado". In: *Trabajo – La Revista de la OIT*, nº 1, dez. Ginebra, 1992, p.7.

³⁰⁹ Robortella, Luiz Carlos Amorim. "Sindicato, desenvolvimento econômico e direitos sociais". In: *Trabalho & Doutrina*, nº 15, dezembro, 1997, p. 87.

³¹⁰ Ramalho, Maria do Rosário Palma. *Direito Social da União Europeia*. Coimbra: Almedina, 2009, p. 29-30.

³¹¹ Amado, João Leal. *Tratado de Lisboa: anotado e comentado*. Manuel Lopes Porto e Gonçalo Anastácio (Coord). Coimbra: Almedina, 2012, p. 663.

³¹² Reis, João Carlos Simões dos. *Tratado de Lisboa: anotado e comentado*. Manuel Lopes Porto e Gonçalo Anastácio (Coord). Coimbra: Almedina, 2012, p. 667.

³¹³ Reis, João Carlos Simões dos. *Tratado de Lisboa: anotado e comentado*. Manuel Lopes Porto e Gonçalo Anastácio (Coord). Coimbra: Almedina, 2012, p. 674-675.

impedimento de que a parte mais forte transforme o diálogo social em imposição unilateral. Ademais, a Comissão deverá sempre consultar os parceiros sociais antes de apresentar propostas acerca da política social³¹⁴. Vislumbramos nesses diálogos sociais, que ultrapassam os níveis da empresa e as próprias fronteiras nacionais, uma maneira de viabilizar que o alcance de normas e regras atinjam situações de trabalho precário, conferindo-lhe dignidade e humanidade.

O surgimento de estruturas transcendente aos limites fronteiriços mostra seu início em 1864, quando houve a criação da Associação Internacional de Trabalhadores, que reunia membros de todos os países da Europa e também dos Estados Unidos, a *Primeira Internacional*. Esta foi marcada por intensas divergências internas entre marxistas, proudhonistas e bakuninistas. Posteriormente, em 1889, surgiu a *Segunda Internacional*, que foi dominada pelo fervor coletivo e, em 1919, veio a *Terceira Internacional*, onde imperou o dogma partidário³¹⁵.

Após a segunda metade do século XX, surgem a Federação Sindical Mundial (FSM), a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) e a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), que mantêm alguns defeitos das primeiras associações, quais sejam: o distanciamento entre a cúpula e as bases sindicais; tendência para copiar a estrutura e o comportamento do Estado-nação e das agências interestaduais; forte influência dos princípios de um sindicalismo sediado no *Norte*; inspiração na socialdemocracia, comunismo, sindicato de negócios e cristianismo social; restrição da população trabalhadora aos sindicalizados e aos do sexo masculino³¹⁶.

Igualmente, como ilustração do associativismo internacional, em 1993, anexado ao Tratado de Maastricht, entrou em vigor o Protocolo Social, que dispôs sobre a possibilidade de regulamentar, por contratação coletiva, matérias relacionadas à saúde e

³¹⁴ Nesta situação, os parceiros sociais, em comum acordo, podem optar por iniciar um processo negocial com o objetivo de celebrarem um acordo entre si. O que leva a outra questão, conforme suscita o Doutor João Reis, o problema da representatividade, já que não existem critérios de representatividade nesse plano. Para maior desenvolvimento: Reis, João Carlos Simões dos. *Tratado de Lisboa: anotado e comentado*. Manuel Lopes Porto e Gonçalo Anastácio (Coord). Coimbra: Almedina, 2012, p. 675.

³¹⁵ Santos, Boaventura de Souza; Costa, Hermes Augusto. “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. In: *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Santos, Boaventura de Souza (org.). Porto: Edições Afrontamento, 2004, p. 33.

³¹⁶ Santos, Boaventura de Souza; Costa, Hermes Augusto. “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. In: *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Santos, Boaventura de Souza (org.). Porto: Edições Afrontamento, 2004, p. 33-34.

segurança no trabalho, convenções de trabalho, igualdade de tratamento, informação e consulta.

Passaram a existir, também, outras formas de organizações e instrumentos que ultrapassam os limites territoriais dos países para regularem as relações laborais, como os Comitês Mundiais de Trabalhadores de Empresas Multinacionais, as Federações Sindicais Mundiais, os Conselhos de Empresa Europeu e os Acordos Marco Globais, induzindo a uma percepção que há um movimento, ainda que incipiente, na direção de superação da atuação restrita a um determinado local ou região.

As dificuldades que o sindicalismo encontra na globalização da economia requer alternativas para a retomada da capacidade de reivindicação por parte dos trabalhadores e encontra na atuação internacionalmente coordenada um entrave para impor limites à busca de mão de obra cada vez mais barata e precária pelo mundo. A união dos trabalhadores em uma cooperação internacional, em atuação conjunta, favorece a potencialização dos instrumentos sindicais como a greve e as negociações coletivas e permite também a realização de reuniões e encontros de trabalhadores visando a troca de informação e experiências, fomentando a construção e efetivação do trabalho decente.

Se de um lado estão as empresas multinacionais que procuram se fixar em países nos quais a lei de proteção laboral seja parca ou inexistente, gerando consequências tanto para os trabalhadores desses países como para os dos países centrais; de outro lado estão os governos dos países subdesenvolvidos, que entram em concorrência desenfreada para oferecerem às empresas uma conjuntura mais propícia a maiores lucros. Nesse contexto, poderá ser percebido o crescimento da economia, mas como consequência não existirá a diminuição do desemprego ou melhoria nas condições de vida da população, ou seja, não há um crescimento sustentável.

O desemprego em massa³¹⁷ tende a fortalecer os argumentos favoráveis à flexibilização das normas regulamentadoras das relações de trabalho, e, se feito sem a devida responsabilidade, pode gerar um círculo vicioso no qual haverá sempre uma piora nas condições de trabalho, desembocando na desregulamentação total. Além disso, o temor

³¹⁷ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 173.

do desemprego é um fator de desestabilização sindical dos assalariados, acarretando na diminuição da capacidade de representação e poder de influência dos sindicatos.

Compete aos sindicatos, sob perspectiva global, atuar contra a concorrência internacional das empresas pautada na exploração dos trabalhadores. O sociólogo Beck³¹⁸, em seu estudo sobre a sociedade de risco, coloca que os modelos jurídicos atuais estão se mostrando incapazes de cuidar das situações fáticas e, portanto, a adaptação dos sindicatos à nova forma de organização da economia deve substituir a velha estrutura do sindicalismo verticalizado pelo sindicato estruturado horizontalmente.

4.2 DA REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO À ATUAÇÃO GLOBAL

Para se chegar a uma atuação sindical fortalecida em âmbito global é preciso que haja um mínimo de organização local. Os sistemas normativos em diversos países já adotam a representação dos trabalhadores no local de trabalho³¹⁹, seja de natureza sindical ou não³²⁰. Essa representação mais próxima do trabalhador demonstra um progresso na democratização das relações de trabalho.

Na Europa, em torno das décadas de 80 e 90, surgiram expressões³²¹ como *cidadania na empresa*³²², *democracia industrial*³²³, *democracia na empresa*, relacionando-se à necessidade da participação do trabalhador na empresa, de legitimar as decisões, de aumentar a identificação dos trabalhadores com a empresa e o estímulo motivacional,

³¹⁸ Beck, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. (Trad. Sebastião Nascimento). São Paulo: Editora 34, 2010, p. 117-123.

³¹⁹ Como exemplo, podemos citar o ordenamento jurídico português: CT, art. 415 nº1: Os trabalhadores têm direito de criar, em cada empresa, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

³²⁰ Deixaremos de abordar as peculiaridades do envolvimento dos trabalhadores nas diversas formas societárias, como exemplo da Sociedade Anônima Europeia e da Sociedade Privada Europeia, para tratarmos da questão de uma maneira mais geral, pois o aprofundamento requereria um trabalho de maior dimensão.

³²¹ Kaufmann, Marcus de Oliveira. *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade internacional à democracia nos locais de trabalho*. Tese de doutorado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo. 2012, p. 205-206.

³²² Reis, João Carlos Simões dos. “Envolvimento e participação dos trabalhadores na empresa”. In: *Questões Laborais*, nº 42, dezembro. Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 142; Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 368.

³²³ A expressão *democracia industrial* é atribuída a Beatrice e Sidney Webb (*Industrial Democracy*, 1897). Assim: Carvalho, Catarina de Oliveira. “Breves Considerações sobre o envolvimento dos trabalhadores nas organizações transnacionais no direito da União Europeia”. In: *Questões Laborais*, nº 42, dezembro, Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 111.

ocasionando consequências no acréscimo da produtividade e eficiência organizativa, além de atenuar a conflitualidade laboral³²⁴.

Essa estrutura tem a utilidade de ferramenta corretiva de consequências sociais negativas inerentes ao modelo organizativo dinâmico da empresa, principalmente no âmbito da UE, promovido pelo mercado comum e pelas liberdades fundamentais³²⁵ e tem a capacidade de assegurar ao trabalhador, no seio da empresa, a fruição de direitos que a condição de cidadão lhes confere.

Tradicionalmente, inseridos na participação³²⁶ do trabalhador no interior da empresa, parte da doutrina³²⁷ adota quatro direitos, quais sejam: a informação, a consulta, a codecisão e a cogestão, sendo os dois primeiros reconhecidos como direitos fundamentais pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia³²⁸.

O direito à informação, apesar de sua fundamentalidade para o desenvolvimento das relações de trabalho, principalmente no que tange ao âmbito coletivo, enfrenta uma falta de atenção normativa em alguns países, como é o caso do Brasil. Por outro lado, na Europa, pode-se perceber que já houve avanços legislativos nesse sentido. A Diretiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho³²⁹, procedeu a uma consolidação

³²⁴ Carvalho, Catarina de Oliveira. “Breves Considerações sobre o envolvimento dos trabalhadores nas organizações transnacionais no direito da União Europeia”. In: *Questões Laborais*, n.º 42, dezembro, Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 111.

³²⁵ Verrecchia, Giorgio. *I Diritti Di Informazione E Consultazione Dei Lavoratori Tra Legge E Contrattazione Collettiva*. Disponível em: <www.europeanrights.eu/public/commenti/Verrecchia.doc>. Acesso em: 29/06/2015.

³²⁶ Há uma preferência pela utilização do termo *envolvimento* em substituição à *participação*, pois entende-se que aquela terminologia é mais ampla, englobando os mecanismos de informação, consulta e participação. No entanto adotaremos os dois termos como sinônimos no presente trabalho. Gomes, Júlio Manuel Vieira. “Comentários ao artigo 27º”. In: *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia comentada*. Silveira, Alessandra; Canotilho, Mariana (Coords). Coimbra: Almedina, 2013, p. 334.

³²⁷ Alvarez Cuesta, Henar. *La participación de los trabajadores en el ambito preventivo*. León: Universidad de León – Secretariado de Publicaciones, 2004, p.70; Romita, Aryon Sayão. *Despedida arbitrária e discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 37. Porém há quem entenda que a codecisão e cogestão são sinônimos. Cfr. Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 376.

³²⁸ União Europeia. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – art. 27: Direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa - Deve ser garantida aos níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito comunitário e pelas legislações e práticas nacionais. Disponível em: <<http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/Nice/Carta%20Direitos%20Fundamentais.htm>>. Acesso em: 13/03/2015.

³²⁹ União Europeia. Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=PT>>. Acesso em: 02/06/2015.

global dos mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nos Estados membros da União Europeia³³⁰.

Mencionada Diretiva dispõe, no artigo 2º, *f*, que informação é a transmissão de dados pelo empregador aos representantes dos trabalhadores com a finalidade de dar ciência a estes de determinado assunto para que possam analisá-lo. A Diretiva ainda prevê que a informação seja prestada de forma e com conteúdo que viabilizem os representantes dos trabalhadores procederem a um exame adequado³³¹. O direito à informação pode ser compreendido por quatro aspectos³³²: como o primeiro grau de um sistema de participação dos trabalhadores dentro da empresa; como uma das condições para a negociação coletiva; como um dos requisitos para o encerramento da empresa ou redução do número de empregados; e como um direito genérico, desdobramento natural da boa-fé e do dever de lealdade.

Por consulta, conforme o artigo 2º, *g* da Diretiva, entende-se a troca de opiniões entre o empregador e o representante dos trabalhadores para que se estabeleça um diálogo. Representa uma tênue evolução ao direito à informação e que deste depende para o seu exercício. No uso do direito à consulta, os representantes dos trabalhadores assumem uma postura ativa por poderem manifestar-se sobre alguns aspectos da vida empresarial, ainda que as suas sugestões não vinculem a decisão do empregador. Esses direitos assumem, no Direito Coletivo do Trabalho, uma feição instrumental³³³, mediante o qual as entidades sindicais podem atuar, especialmente, no interior da empresa.

No domínio da OIT, várias normas tratam do direito à informação e à consulta. Tem-se a Recomendação nº 129³³⁴ sobre as comunicações dentro da empresa, que visa fomentar um ambiente de compreensão e confiança entre empregados e empregadores. Para tanto, disciplina que deve haver a rápida difusão e a troca de informações, completas e objetivas, sobre circunstâncias que se relacionem à vida da empresa e às condições

³³⁰ Carvalho, Catarina de Oliveira. “Breves Considerações sobre o envolvimento dos trabalhadores nas organizações transnacionais no direito da União Europeia”. In: *Questões Laborais*, nº 42, dezembro. Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 113.

³³¹ Vide artigo 4º, nº da Directiva 2002/14/CE.

³³² Zapirain, Hector. *Derecho de información y negociación colectiva*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006, p. 12.

³³³ García Arce, María Cruz; Prieto Juárez, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*. Madrid: Trotta, 2004, p. 28

³³⁴ OIT. *Recomendação nº 129*, 1967. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R129>. Acesso em: 07/06/2015.

sociais dos trabalhadores. Além disso, o item nº 3 prevê que sejam efetuadas consultas entre as partes interessadas antes da tomada de decisões pela direção sobre assuntos de maior interesse; e o item nº 5 disciplina o dever de consulta recíproca e intercâmbio de opiniões, entre as organizações de trabalhadores e empregadores, para analisar medidas que devam ser adotadas com o objetivo de promover uma política de comunicação dentro da empresa.

Existem, também, as Recomendações nº 94³³⁵ e a nº 113³³⁶, ambas com a finalidade de fomentar o clima de colaboração e facilitar a consulta no âmbito empresarial, colocando, inclusive, como papel do Estado, contribuir para que se alcancem esses objetivos. As Convenções nº 135³³⁷, que estabelece que devem ser concedidas facilidades para permitir que os representantes dos trabalhadores desempenhem suas funções de forma rápida e eficaz dentro da empresa; e nº 154³³⁸, que embora não trate expressamente do direito à informação, reconhece implicitamente sua importância ao tratar da negociação coletiva; e a Recomendação nº 163³³⁹, que complementa a Convenção nº154, na qual concede ao Estado, se necessário, a permissão de adotar medidas para que as partes possam dispor das informações.

Por fim, na esfera da OIT, tem a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social³⁴⁰ ao estabelecer que os governos devem assegurar a existência de um sistema de consultas regulares sobre questões de interesse de ambas as partes através da legislação e das práticas nacionais.

A OCDE, igualmente, ocupou-se em tratar do tema. As Diretrizes para as Empresas Multinacionais, de 1976³⁴¹ exigem das empresas multinacionais prestações constante de informações sobre as atividades e a *performance* da companhia que possam

³³⁵ OIT. *Recomendação nº 94*, 1952. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R094>. Acesso em: 07/06/2015.

³³⁶ OIT. *Recomendação nº 113*, 1960. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R113>. Acesso em: 07/06/2015.

³³⁷ OIT. *Convenção nº 135*, 1971. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135>. Acesso em: 07/06/2015.

³³⁸ OIT. *Convenção nº 154*, 1981. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154>. Acesso em: 07/06/2015.

³³⁹ OIT. *Recomendação nº 163*, 1981. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163>. Acesso em: 07/06/2015.

³⁴⁰ OIT. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Brasília/ Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2012, p. 1-11.

³⁴¹ OCDE. *Síntese – Linhas Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*, 2000. Disponível em: <<http://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf>>. Acesso em: 07/06/2015.

afetar a estabilidade dos trabalhadores visando, principalmente, que os representantes dos trabalhadores possam conduzir negociações com os representantes da empresa, privilegiando, assim, a cooperação.

Por esses instrumentos normativos podemos perceber que o Direito Coletivo do Trabalho deixa de lado o antigo embate do trabalho *versus* o capital e reconhece a necessidade de uma atuação em caráter mais cooperativo³⁴², no sentido de que o trabalhador e o empregador, apesar de estarem em situações opostas de uma mesma relação, necessitam um do outro, pois não há trabalho sem empresa e vice-versa.

Com o modelo europeu de participação dos trabalhadores na empresa, baseado no diálogo e na colaboração, passa a ser conferida à empresa uma conotação de organização social pluralista e inclusiva de todos os sujeitos relacionados, tendo a participação dos trabalhadores como um elemento integrante da mesma, ou seja, um mecanismo para a resolução dos conflitos coletivos³⁴³.

No que diz respeito ao direito à codecisão, refere-se ao observar as decisões do empregador e fiscalizar o cumprimento dos convênios coletivos e do regulamento interno da empresa. Enquanto o direito à cogestão trata da permissão conferida ao representante dos trabalhadores a participar na administração da empresa em momentos decisórios, conjuntamente ao empregador³⁴⁴. A implantação da cogestão nas empresas não é bem aceita por grande parte do movimento sindical, que argumenta no sentido de que a participação na gestão da empresa poderá causar prejuízos à negociação coletiva e também não agrada aos empresários, pois sob a ótica destes, esse direito limita fortemente seus poderes de direção e insere um elemento de perturbação na empresa³⁴⁵. Além disso, não é

³⁴² Podemos concluir, principalmente, mediante o dever imposto pela Diretiva 2002/14/CE, artigo 1º nº3 ao empregador e representantes dos trabalhadores de atuarem em espírito de cooperação e respeitando seus direitos e obrigações recíprocos, levando em consideração os interesses da empresa/estabelecimento e os dos trabalhadores.

³⁴³ García Jiménez. *apud* Carvalho, Catarina de Oliveira. “Breves Considerações sobre o envolvimento dos trabalhadores nas organizações transnacionais no direito da União Europeia”. In: *Questões Laborais*, nº 42, dezembro. Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 116.

³⁴⁴ Romita, Aryon Sayão. *Despedida arbitrária e discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 37.

³⁴⁵ Iglesias Selgas, Carlos. “El sindicalismo ante el problema de la gestión de la empresa”. In: *Estudios Sindicales y cooperativos*, año VI, nº 24, octubre-diciembre. Madrid: Instituto de Estudios Sindicales, 1972, p. 63.

tratada com entusiasmo pelos governos, com ressalvas ao governo alemão, por conseguinte, acaba por faltar apoio à OIT para promover textos expressivos nessa área³⁴⁶.

Apesar de a liberdade sindical ser resguardada nos sistemas dos mais variados países, a representação no interior da empresa, fica a desejar em alguns sistemas, como ocorre no ordenamento jurídico brasileiro. Por essa razão, a OIT tem-se ocupado em promover a tutela da figura do representante, como percebe-se na Convenção n.º135 e na Recomendação n.º 143³⁴⁷, que o protege contra qualquer ato que o prejudique, incluindo demissão em virtude de suas funções ou atividades como representantes.

O envolvimento dos trabalhadores na empresa pode ir desde formas menos interventivas como a informação e consulta até maneiras mais incisivas como a cogestão. Ensinam García Arce e Prieto Juárez³⁴⁸ que, quando os quatro direitos – informação, consulta, codecisão e cogestão – são exercidos em sua plenitude, percebe-se a integração do trabalhador ao governo da empresa e a concretização do exercício do contrapoder dos trabalhadores ao poder empresarial.

Contudo, é relevante mencionar, como alerta Doutor João Reis, que concluir que houve profunda alteração na distribuição da autoridade e direção patronal é ilusório ou, até mesmo, exagerado. Ilusório no sentido de que apenas certas formas de participação – como a informação e consulta – são alcançadas na prática, ou seja, há uma mudança no modo de exercício do poder, mas não existe uma alteração efetiva de quem manda. E exagerado porque, apesar de que possa existir uma real distribuição do poder, como na cogestão, não se prescindem de mecanismos para que, no caso de um irreduzível dissenso, atribuam a última palavra ao titular da empresa³⁴⁹.

A representação nos locais de trabalho, portanto, pode ocorrer de duas formas. A primeira, através de uma representação dual³⁵⁰, na qual há sistema de duplo canal de

³⁴⁶ Romita, Arion Sayão. *Direito fundamental nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 402.

³⁴⁷ OIT. *Recomendação n.º 143*, 1971. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143>. Acesso em: 07/06/2015.

³⁴⁸ García Arce, María Cruz; Prieto Juárez, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*. Madrid: Trotta, 2004, p. 57.

³⁴⁹ Reis, João Carlos Simões dos. “Envolvimento e participação dos trabalhadores na empresa”. In: *Questões Laborais*, n.º 42, dezembro. Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 142-143.

³⁵⁰ Modelo adotado por Portugal. Cfr. Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004, p. 366. E é adotado pela maioria dos países europeus. Cfr. Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 181.

representação, um de natureza sindical, com participação de delegados sindicais ou das seções sindicais e outro de natureza independente da estrutura sindical, que representam todos os trabalhadores da empresa, estejam sindicalizados ou não, através dos delegados de pessoal ou representantes de trabalhadores ou, ainda, por comitês, conselhos ou comissões de empresa³⁵¹. A segunda forma é mediante apenas representações coletivas unitárias ou sindicais, ou seja, só haverá um canal de representação³⁵². Nesse sentido são os termos pretendidos pela Convenção nº 135 da OIT, no artigo 3º³⁵³.

O ordenamento jurídico português se mostra em consonância com o desenvolvimento do movimento sindical. Constitucionalmente trata do direito à consulta e à informação nos artigos 54º, nº5, al. *a* e 55º, nº 6 da Constituição da República Portuguesa³⁵⁴, além de discipliná-los em sua legislação infraconstitucional nos artigos 424º e 425º do CT. Consagra, também, a intervenção dos trabalhadores na empresa no artigo 54º, nº1 da CRP e nos artigos 415º e seguintes do CT.

Para Martinez essa implantação constitucional tem viés político³⁵⁵, com a finalidade de criar um contrapoder dentro da própria empresa. Como as taxas de sindicalização eram baixas, encontraram nesse mecanismo uma solução para uma maior intervenção nas empresas, já que poderá existir independentemente de filiação sindical.

Não obstante a evoluída legislação portuguesa relacionada ao envolvimento dos trabalhadores no interior da empresa, na prática, desenvolvem um papel bastante aquém do esperado. No país menos de quatrocentas empresas possuem representantes internos e,

³⁵¹ A exemplo do modelo adotado pela França, que coexistem a representação eleita pelos trabalhadores e a sindical.

³⁵² É o modelo que prevalece na América Latina, pois certas lideranças sindicais temem que a representação unitária leve o representante no local de trabalho a tomar o lugar dos representantes sindicais em futuras eleições, além de argumentarem que a representação unitária consistiria em atuar em cooperação com o capital. Nesse sentido: Arouca, José Carlos. *O Sindicato em um Mundo Globalizado*. São Paulo: LTr, 2003, p. 735-736.

³⁵³ OIT. Convenção nº 135, artigo 3º - Para os fins da presente convenção, os termos «representantes dos trabalhadores» designam as pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou prática nacionais, tais como: a) Representantes sindicais, isto é, representantes livremente eleitos pelos sindicatos ou pelos membros dos sindicatos; b) Representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições da legislação nacional ou de convenções colectivas, e cujas funções não se estendem às actividades que são reconhecidas, nos países interessados, como dependentes das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

³⁵⁴ Portugal. Constituição da República Portuguesa. Artigo 55.º, nº 6 - Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções.

³⁵⁵ Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 2013, p. 980.

conforme uma pesquisa realizada pela Universidade Católica em Abril de 1996, apenas 3,8% dos trabalhadores já fez parte de comissão de trabalhadores³⁵⁶.

Esse resultado é atribuído a três fatores, segundo Martinez³⁵⁷. Primeiramente em razão dos empregadores serem receosos quanto à participação dos trabalhadores na vida da empresa. Em segundo lugar, por falta de informação e inércia dos trabalhadores, que temem represálias. E, por fim, percebe-se certa concorrência com os sindicatos, que tentam minimizar o papel da comissão de trabalhadores.

A atuação sindical na empresa, ou mesmo a ação de representação não sindical, demonstra a necessidade de se construir relações com base na cooperação entre os parceiros sociais ao invés de permanecer em insuperáveis oposições³⁵⁸. No plano prático, a intervenção comunitária e da OIT não conseguiram transcender a concepção conflitual de relações industriais em direção ao modelo participativo em todos seus aspectos, pois privilegia modalidades de informação e consulta, que são meros instrumentos, em detrimento de mecanismos de participação *stricto sensu*³⁵⁹,

No cenário brasileiro é possível observar um tímido avanço no que concerne à representação dos trabalhadores dentro da empresa. A Constituição prevê em dois dispositivos, possibilidades de participação do trabalhador dentro da empresa. O primeiro caso, previsto no artigo 11 da CF, é a autorização de representação interna em empresas com mais de duzentos empregados para intermediar junto ao empregador através de um único representante, contudo sem o conceder garantias, como, por exemplo, a estabilidade que é conferida ao dirigente sindical. A segunda hipótese é descrita no artigo 7º, IX da CF que assegura, excepcionalmente, a participação na gestão, contudo a norma não é autoaplicável e ainda depende de regulamentação.

A legislação infraconstitucional trata de mais duas hipóteses. O artigo 163 da CLT disciplina sobre a obrigatoriedade de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) nos estabelecimentos ou locais de obra especificados pelas instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho. A CIPA é composta por representantes da empresa e dos

³⁵⁶ Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 2013, p. 983.

³⁵⁷ Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 2013, p. 983.

³⁵⁸ Duran Lopez, Frederico; Saez Lara, Carmen. *El Papel de la Participación em las Nuevas Relaciones Laborales*. Madrid: Civitas, 1997, p. 13.

³⁵⁹ Carvalho, Catarina de Oliveira. "Breves Considerações sobre o envolvimento dos trabalhadores nas organizações transnacionais no direito da União Europeia". In: *Questões Laborais*, nº 42, dezembro, Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 117.

empregados, eleitos por escrutínio secreto, independentemente de filiação sindical. Os representantes dos empregados são titulares de proteções, como a vedação de dispensa sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim do mandato³⁶⁰.

O artigo 621 da CLT estipula que as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos poderão incluir, entre suas cláusulas, disposições sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa. A lei impõe o princípio da representação paritária em ambos os tipos de comissões, evitando, assim, qualquer manifestação conflitiva advinda de uma representação unicamente obreira.

A organização sindical brasileira é marcada pelo conflito, que visa, principalmente, reivindicações imediatas, como a recuperação de perdas salariais ou conquistas de vantagens materiais. Portanto, diante desse cenário, percebemos que uma participação dos trabalhadores no interior da empresa impõe responsabilidades que os sindicatos ainda não estão dispostos a assumir. Como coloca Romita³⁶¹, o próprio ambiente socioeconômico-cultural não estimula a participação dos trabalhadores, pois há um clima incipiente de economia de mercado, o que afasta soluções de tipo participativo.

No entanto, entendemos que de nada adiantará um desenvolvimento legislativo sem que, conjuntamente e ao mesmo tempo, haja um amadurecimento do movimento sindical brasileiro na busca por uma atuação baseada no diálogo, como são as direções das normas internacionais.

4.2.1 Comitês de empresas europeus

O desenvolvimento da legislação laboral e de um ambiente mais participativo dos trabalhadores no interior da empresa refletiu na União Europeia com a criação de organismos que não ficassem adstritos ao princípio da territorialidade³⁶², surgindo, assim os comitês de empresas europeus em 1994. Essas estruturas vêm, também, “reforçar a ideia de que um diálogo social europeu pode ser transferido do nível central para o nível da empresa”³⁶³.

³⁶⁰ Vide artigo art. 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

³⁶¹ Romita, Arion Sayão. *Direito fundamental nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 404.

³⁶² Leite, Jorge; Fernandes, Liberal; Amado, Leal; Reis, João. *Conselhos de empresa europeus – Comentários à Directiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos, 1996, p. 16.

³⁶³ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 203.

Com a edição da Diretiva 94/45/CE³⁶⁴, os países da União Europeia ficaram obrigados a garantir, aos trabalhadores de empresas multinacionais, a constituição de um comitê em nível europeu ou procedimentos análogos de informação e consulta dentro da empresa ou grupo de empresas comunitárias, mas deixou à atuação das autoridades nacionais a escolha da forma e do método para atingirem esses resultados, se mediante leis ou práticas nacionais. Essa Diretiva foi bem acolhida por parte da doutrina³⁶⁵, pois foi vista como uma forma de conciliar a ideia de Comunidade com o diálogo social nas empresas e, ainda, o necessário reconhecimento da dimensão nacional.

Um dos fundamentais objetivos trazidos pela Diretiva 94/45/CE foi dar maior ênfase aos direitos à informação e à consulta, trazendo a possibilidade de criação de canais de comunicação³⁶⁶ entre estruturas da administração da empresa e os conselhos de trabalhadores nas empresas de âmbito comunitário. A Diretiva se encarregou em assegurar meios internos de comunicação entre as partes interessadas, colocando o trabalhador no papel de participante ativo num processo dialógico³⁶⁷. Realça Bogoni³⁶⁸ o caráter diferenciado dessa Diretiva, pois não era destinada a encontrar soluções para uma realidade, mas criar um regramento jurídico que servisse como uma *legislação de mínimos*, estabelecendo regras instrumentais para que o Estado-membro aplicasse formas concretas de efetivação dos direitos previstos.

A Diretiva se propunha a informar os trabalhadores, além de instituir o dever de consultá-los e levá-los em consideração nos momentos decisórios da empresa. O que se

³⁶⁴ A jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia fez uma interpretação teleológica da respectiva diretiva com a finalidade de potencializar sua utilidade. Cfr. Gomes, Júlio Manuel Vieira. “Comentários ao artigo 27^o”. In: *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia comentada*. Silveira, Alessandra; Canotilho, Mariana (Coords). Coimbra: Almedina, 2013, p. 332. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão no processo C-62/99: Betriebs-rat der bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG contra Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, de 29 de março de 2001. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2001/200/05&from=PT>>. Acesso em: 29/06/2015; Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão no processo C-349/01: Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH contra ADS Anker GmbH, de 15 de julho de 2004. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2004.228.01.0002.01.POR>. Acesso em: 29/06/2015.

³⁶⁵ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 203.

³⁶⁶ Kaufmann, Marcus de Oliveira. *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade internacional à democracia nos locais de trabalho*. Tese de doutorado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2012, p. 285.

³⁶⁷ Leite, Jorge; Fernandes, Liberal; Amado, Leal; Reis, João. *Conselhos de empresa europeus – Comentários à Directiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos, 1996, p. 39.

³⁶⁸ Bogoni, Milena. *El Comité de Empresa Europeo*. Albacete: Bomarzo, 2010, p. 14.

pretendia era a construção, através do diálogo, de uma decisão em conjunto, em cooperação. Embora o parecer dos trabalhadores não vinculasse a decisão empresarial, não significa que deveria ser diminuído a uma mera formalidade. A expectativa era que entre a codecisão e a ausência total de consulta houvesse uma lacuna suscetível a ser preenchida por formas de participação séria e efetiva, para que se alcançasse um efetivo impacto na decisão final. A intenção era que a informação e consulta transnacionais se traduzissem num verdadeiro diálogo social³⁶⁹.

A União Europeia almejava oferecer um tratamento similar entre empresas que atuassem na esfera comunitária a fim de evitar distorções na concorrência do mercado interno, bem como proporcionar igualdade de tratamento entre os trabalhadores que laboram em empresas ou grupos de dimensão comunitária³⁷⁰. Entretanto, a implementação da Diretiva não obteve o resultado esperado, principalmente no que concerne aos processos de reestruturação transnacionais³⁷¹, já que o considerando sexto da mesma, que previa a garantia do envolvimento dos trabalhadores no funcionamento da empresa e nas decisões que os afetassem, não conseguiu impedir que fossem tomadas decisões graves sem o prévio procedimento de informação e consulta, como, por exemplo, o encerramento da fábrica da *Renault*, em Vilvorde³⁷², e o encerramento de *Visteon*, em Puerto de Santa María em Cadiz³⁷³. Por outro lado, como colocam Leite, Fernandes, Amado e Reis, tratou-se de um passo decisivo para a construção do *edifício social europeu*, que apesar de não ser a

³⁶⁹ Expectativas extraídas da obra escrita pouco tempo após da Diretiva entrar em vigor no Direito Comunitário. Cfr.: Leite, Jorge; Fernandes, Liberal; Amado, Leal; Reis, João. *Conselhos de empresa europeus – Comentários à Directiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos, 1996, p. 40.

³⁷⁰ Lourenzo, Ana de Miguel. “La aplicación de los derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria”. In: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, set./out, nº 73, 1995, p. 785-786.

³⁷¹ Para maior desenvolvimento: Conselho Economico e Social. *Diez años de la Directiva de comités de empresa europeos: avances y nuevos retos em 2004*, nº 67. Observatório de Relações Industriais, 2004, p. 1-2. ; Comissão Europeia. “European Works Councils: fully realising their potential for employee involvement for the benefit of enterprises and their employees”. In: *First stage consultation of the Community cross-industry and sectoral social partners on the review of the European works councils directive*, 2004, p.5-10. Disponível em:

<<http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D2165%26langId%3Den&ei=sm6hVZeZloizUezegpP&usg=AFQjCNFHljYt5vCobeYtk4ITAyhgOAX2lw&sig2=zPpV8d8TPXFg9KwF1B680Q>>. Acesso em: 07/06/2015; Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro. “Informação e consulta nas multinacionais: a experiência dos representantes portugueses em conselhos de empresa europeu”. In: *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 79, dezembro. Coimbra, 2007, p. 13 ss.

³⁷² Carvalho, Catarina de Oliveira. “Breves Considerações sobre o envolvimento dos trabalhadores nas organizações transnacionais no direito da União Europeia”. In: *Questões Laborais*, nº 42, dezembro, Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 121.

³⁷³ Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho transnacional del trabajo*. Valencia : Tirant lo Blanch, 2013, p. 280.

pedra angular é uma pedra importante para um envolvimento dos trabalhadores na estrutura empresarial³⁷⁴.

No que tange à composição dos comitês de empresas europeus, pode ser integrada apenas por empregados, como ocorre no sistema representativo da Alemanha, ou pode ser misto, incluindo representantes dos trabalhadores e dos empregadores, como o modelo francês³⁷⁵. Podem também ser instaurados de duas maneiras. A primeira, por meio da criação de organismos representativos dos trabalhadores no nível europeu, unitário ou paritário. A segunda, mediante instrumentos coletivos de dimensão europeia, adaptando à realidade da empresa o que tenha sido deliberado. É relevante salientar que esses organismos são meramente consultivos e, apesar da regulamentação no Direito Comunitário, ainda apresentam-se mais fracos que os comitês ou conselhos de empresa voluntariamente instituídos pelos empregados³⁷⁶.

Podemos perceber que a Diretiva faz preferência à constituição de um tipo de representação unitária, já que não menciona os sindicatos ao longo de seu texto, entretanto, a maior parte dos comitês instalados foi incorporada ou estão em processo de incorporação à estrutura sindical³⁷⁷ e , o que poderia ser considerada uma ameaça ao movimento sindical, acaba por ser dominado por este, permitindo que as representações sindicais tenham uma presença na empresa ainda que a taxa de filiação seja baixa³⁷⁸.

A Diretiva é considerada pela doutrina “uma das mais eficazes e sem cuja existência e sucesso seriam impensáveis a Diretiva sobre a participação dos trabalhadores na Sociedade Anônima Europeia em 2001 e a própria Diretiva sobre informação e consulta

³⁷⁴ Leite, Jorge; Fernandes, Liberal; Amado, Leal; Reis, João. *Conselhos de empresa europeus – Comentários à Directiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos, 1996, p. 15.

³⁷⁵ Blanpain, Roger; Bisom-Rapp, Susan; Corbett, William R.; Josephs, Hilary K.; Zimmer, Michael J. “The Global Workplace: International and Comparative Employment Law”. In: *Cases and Materials*. New York: Cambridge University Press, 2007, p. 301; Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho transnacional del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p. 280.

³⁷⁶ Kaufmann, Marcus de Oliveira. *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade internacional à democracia nos locais de trabalho*. Tese de doutorado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2012, p. 282.

³⁷⁷ Servais, Jean-Michel. “Labor Law and Cross-Border Cooperation among Unions”. In: *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Gordon, Michael E.; Turner, Lowell (Eds.) Ithaca: Cornell University Press, 2000, p.54.

³⁷⁸ Martin, Andrew; Ross, George. *apud* Kaufmann, Marcus de Oliveira. *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade internacional à democracia nos locais de trabalho*. Tese de doutorado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2012, p. 282.

dos trabalhadores de 2002”³⁷⁹. Além disso, teve um papel relevante na cooperação sindical internacional, ainda que não tenha sido plenamente satisfatório.

A implantação dos Comitês de Empresa Europeus foi capaz de promover o intercâmbio de informações e experiências que contribuíram para o desenvolvimento da atuação sindical em âmbito internacional. Acabaram por viabilizar novas formas de associativismo internacional sindical, favorecendo as relações entre os sindicatos europeus, gerando uma oportunidade para os sindicatos organizarem sua atuação internacional por empresa, ajustando as estruturas sindicais à nova realidade³⁸⁰.

No que concerne ao seu alcance, sofreu críticas. Pelo artigo 1º da Diretiva podemos perceber que a aplicação da norma é limitada às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária. Nos termos do artigo 2º, entende-se por empresa de dimensão comunitária aquela que empregue, no mínimo, mil trabalhadores nos Estados-membros, e, em pelo menos dois Estados-membros distintos, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles³⁸¹. E, por grupo de empresas de dimensão comunitária, compreende-se um grupo composto por uma empresa que exerce o controle e outras que são controladas, que empreguem, no mínimo, mil trabalhadores no conjunto dos Estados-membros e, cumulativamente, o grupo necessita integrar, pelo menos, duas empresas em diferentes Estados-membros, empregando, em cada uma delas, o mínimo de 150 trabalhadores³⁸².

Com a imposição desses critérios, restringindo às empresas e aos grupos de empresas multinacionais, o alcance da Diretiva é significativamente reduzido, excluindo as pequenas e médias empresas (PMEs) do âmbito de aplicação da Diretiva, sob a justificativa da necessidade de se evitar os possíveis encargos que a implementação dessas estruturas poderiam resultar, além de serem as grandes empresas as mais afetadas pelos processos de reorganização e reestruturação³⁸³.

³⁷⁹ Gomes, Júlio Manuel Vieira. “Comentários ao artigo 27º”. In: *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia comentada*. Silveira, Alessandra; Canotilho, Mariana (Coords). Coimbra: Almedina, 2013, p. 332.

³⁸⁰ Marcos-Sánchez, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta: Diagnóstico y Propuestas para los Sindicatos de Nestlé en América Latina*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 65.

³⁸¹ Artigo 2º, nº1, a, Diretiva 2009/38/CE.

³⁸² Artigo 2º, nº1, a, Diretiva 2009/38/CE

³⁸³ Carvalho, Catarina de Oliveira. “A directiva 2009/38/CE sobre os conselhos de empresa europeus e sua transposição para o Direito português: algumas questões”. In: *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Heinrich Ewald Horster*. Luis Golçalves et al. (coords.). Coimbra: Almedina, 2012, p. 538.

Ademais, deixa espaço para que as empresas e grupo de empresas multinacionais adotem estratégias organizativas³⁸⁴ com a finalidade de se esquivar do alcance da Diretiva. Como exemplo, podemos citar a hipótese colocada por Jorge Leite, Liberal Fernandes, Leal Amado e João Reis: “o grupo W possui duas empresas em Itália (uma empregando 300 e outra 200 trabalhadores), uma empresa na Grécia (com 160 trabalhadores) e outra em Portugal (ocupando 250 trabalhadores)”³⁸⁵. Apesar do grupo W possuir mais de 150 empregados em mais de dois Estados-membros, não atinge o total de 1.000 trabalhadores, por isso não poderá ser considerado um grupo de dimensão comunitária, o que mostra a insuficiência desses critérios. Além disso, o fato de que, no ano de 2008, apenas cerca de um terço das empresas ou grupos compreendidos no âmbito da Diretiva dispunham de conselhos de empresas europeus³⁸⁶, demonstra a pouca eficiência da norma.

Com o surgimento de alguns problemas de interpretação e implementação, foi editada a Diretiva nº 2009/38/CE³⁸⁷, na intenção de aprimorar a Diretiva nº 94/45/CE, contudo o âmbito de atuação manteve-se inalterado. Dentre os aprimoramentos, podemos citar³⁸⁸: maior objetividade quanto à definição de informação e consulta; do conceito de transnacionalidade; clarificação da competência; reformulação das regras quanto à composição do comitê; imposição de um acordo para coordenar a informação e consulta entre o comitê e os organismos e autoridades nacionais competentes; a imposição de um dever de renegociação do comitê em situações que alterem significativamente os interesses dos trabalhadores, com uma eventual *cláusula de adaptação*³⁸⁹.

Percebemos que a nova Diretiva demonstrou maior habilidade em unir os procedimentos de informação e consultas de âmbito europeu com os de escala nacional,

³⁸⁴ Carvalho, Catarina de Oliveira. “A diretiva 2009/38/CE sobre os conselhos de empresa europeus e sua transposição para o Direito português: algumas questões”. In: *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Heinrich Ewald Horster*. Luís Golçalves *et al.* (coords.). Coimbra: Almedina, 2012, p. 540.

³⁸⁵ Para maiores desenvolvimentos sobre a insuficiência desses critérios, ver exemplos em: Leite, Jorge; Fernandes, Liberal; Amado, Leal; Reis, João. *Conselhos de empresa europeus – Comentários à Diretiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos, 1996, p. 43-45.

³⁸⁶ Gomes, Júlio Manuel Vieira. “Comentários ao artigo 27º”. In: *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia comentada*. Silveira, Alessandra; Canotilho, Mariana (Coords). Coimbra: Almedina, 2013, p. 332.

³⁸⁷ União Europeia. Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de maio de 2009. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:ES:PDF>>. Acesso em: 06/06/2015.

³⁸⁸ Para maiores desenvolvimentos: Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho transnacional del trabajo*. Valencia : Tirant lo Blanch, 2013, p. 258-260; Gordillo, Rafael Gómez. “La reforma de la directiva sobre el comité de empresa europeo. Nueva apuesta por la fijación convencional de derechos de información y consulta em empresas y grupos de dimensión comunitária”. In: *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 2, 2010, p. 1282.

³⁸⁹ Vide artigo 13 da Diretiva nº 2009/38/CE.

além de estimular³⁹⁰ a deliberação, entre as partes envolvidas, acerca das maneiras de coordenar os procedimentos de informação e consulta em todos os âmbitos de representação coletiva de trabalhadores, desde os comitês até organismos em nível nacional.

O comitê de empresa europeu auxiliou a evolução das práticas negociais para se alcançar uma negociação coletiva a nível internacional, portanto, além de ser instrumento de aprimoramento da comunicação entre trabalhadores e empregadores, é visto como um dado embrionário³⁹¹ de que a comunicação deve ultrapassar³⁹² as diferentes nacionalidades e os diferentes sistemas regulatórios das relações empresariais no intuito de fomentar mobilizações transnacionais.

No entanto, o desenvolvimento dos direitos à informação e à consulta não é um processo visto em todas as partes do hemisfério. Demonstra Nadia Hilal, que nos *países do Norte* são mais comuns práticas participativas dos trabalhadores, ainda que provocadas pela legislação. Por outro lado, nos *países do Sul*, a participação dos trabalhadores dentro da empresa é muito restrita, limitando-se, quando muito, à consulta apenas simbólica³⁹³.

A experiência dos comitês de empresa europeus é vista como indutora de uma representação coletiva que transcenda os limites da União Europeia, pois tem a capacidade de levar em consideração questões específicas da empresa, atingindo todas as nações nas quais a multinacional tenha uma filial. É considerada, também, como a expressão mais vanguardista de um internacionalismo laboral na esfera empresarial³⁹⁴.

Portanto, pode servir de parâmetro para os países, que ainda não adotam esse sistema de participação, de repensar seu modelo, com o objetivo de haver uma maior comunicação entre os interessados, através de comitês instalados no interior da empresa, já

³⁹⁰ Vide artigo 6º, nº 2, c da Diretiva nº 2009/38/CE.

³⁹¹ Schutte, Giorgio Romano. “Sindicalismo Na Europa e Sindicalismo Europeu”. In: *O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. Lorenzetti, Jorge; Faccio, Odilon Luís (org.). São Paulo: LTr, 2000, p. 95.

³⁹² Costa, Isabel da; Rehfeldt, Udo. “Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments”. In: *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?* Papadakis, Konstantinos (Ed.). Geneva: International Institute for Labour Studies – ILS, 2008, p. 54-55.

³⁹³ Hilal, Nadia. *L'Eurosyndicalisme par L'Action: Cheminots et Routiers en Europe*. Paris: L'Harmattan, 2007, p. 45.

³⁹⁴ Santos, Boaventura de Souza; Costa, Hermes Augusto. “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. In: *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Santos, Boaventura de Souza (org.). Porto: Edições Afrontamento, 2004, p. 23.

que de perto se conhece melhor os problemas e dificuldades específicas de cada relação laboral.

4.2.2 Conselhos unitários e não-sindicais

Os trabalhadores, além do desenvolvimento da atuação coletiva pelo movimento sindical, vêm instaurando conselhos unitários e sem a presença sindical, com atuação em determinada área internacional ou nacional por empresa, desenvolvendo uma *cultura de redes*³⁹⁵, onde há um intercâmbio com organismos de diversos países, ou dentro de um mesmo país, mas inserida na mesma empresa, com a finalidade de fomentar a troca de experiências e informações com os representantes das várias unidades.

A atuação dos conselhos unitários e não-sindicais vem atingindo um bom desempenho, como exemplo, o caso da multinacional *Philips* na Holanda, que possui conselhos de trabalhadores em todos os estabelecimentos da empresa e mediante um trabalho em rede, através de 27 integrantes de 17 países, organizaram-se e formaram um conselho em nível mundial, denominado de Fórum Europeu da *Philips*³⁹⁶. Apesar dos conselhos não serem marcados pela presença sindical, a essas entidades é permitido atuar como consultores. Da mesma forma, e ainda na Holanda, é o caso da *Unilever*, onde também se percebe a presença de conselhos em todas as unidades, e em distintos níveis, um conselho central com atuação nacional e um a nível comunitário. Igualmente são observados os modelos adotados pelas multinacionais *Bayer*³⁹⁷ e a *Thyssenkrupp*³⁹⁸.

Essa nova forma de atuação dos trabalhadores, sem participação de organizações sindicais, requer destas uma atuação mais maleável, para que a existência de uma eventual concorrência entre as duas formas organizacionais não seja prejudicial à atuação coletiva, mas que se engajem de maneira a unirem forças. Conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento³⁹⁹, os comitês de trabalhadores podem atingir certa influência nas decisões empresariais, esfera que, geralmente, as entidades sindicais não conseguem alcançar, pois

³⁹⁵ Costa, Hermes Augusto. “Modalidades de Cooperação Laboral Transnacional: Obstáculos e Oportunidades para o Sindicalismo Ibérico”. In: *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*. Allué Buiza, Alfredo; Martínez Pérez, Enrique Jesus (dir.). Granada: Comares, 2009, p. 226.

³⁹⁶ Kaufmann, Marcus de Oliveira. *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade internacional à democracia nos locais de trabalho*. Tese de doutorado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, São Paulo, 2012, p. 295.

³⁹⁷ Instituto Observatório Social. *Bayer: De Leverkusen a Belford Roxo*. Florianópolis: IOS, 2005, p. 36.

³⁹⁸ Instituto Observatório Social. *ThyssenKrupp: De Düsseldorf a Guaíba*. Florianópolis: IOS, 2005. p. 24.

³⁹⁹ Nascimento, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 108.

pressupõe um debate acerca do acesso à informação sobre a situação da empresa e a competente consulta com as representações dos trabalhadores locais.

4.2.3 Redes sindicais

Com atuação semelhante às redes formadas pelos conselhos de natureza unitária, mas decorrendo de organizações sindicais que nem sempre têm representação no interior da empresa, em resposta à atuação das empresas multinacionais para além das fronteiras do Estado, surgem as redes sindicais. São organizações que reúnem dirigentes sindicais de empresas multinacionais em comum, de distintos países e regiões, com o fulcro de trocar informações, experiências e reivindicar a uniformização dos direitos,⁴⁰⁰ atuando contra as formas degradantes de trabalho.

Como exemplo, podemos citar a iniciativa do projeto realizado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), no Brasil, em parceria com a central sindical holandesa FNV, que objetiva articular a criação de Comitê Nacional Sindical para cada empresa transnacional. Algumas redes já tiveram atuações no Brasil, como, por exemplo, o Comitê Unilever do Brasil, Rede de Trabalhadores Basf da América do Sul, Coordenadora Internacional do ABN Amro Bank, Comitê Nacional Bosch, Comitê Nacional Bayer, Rede Internacional HSBC, Rede de trabalhadores ThyssenKrupp, Comitê da Akzo Nobel⁴⁰¹.

Dentre os pleitos das redes⁴⁰² estão o fortalecimento dos trabalhadores, da cooperação internacional, a construção de uma pauta de interesses comuns, a defesa de condições de trabalho nos termos das Convenções da OIT, acesso ao direito à informação e o combate a práticas antissindicais.

O conjunto de novas práticas sindicais caminha em consonância com a noção de trabalho decente elaborada pela Organização Internacional do Trabalho⁴⁰³, que argumenta que não basta apenas criar empregos, mas que sejam empregos de qualidade, isto é, que obedeçam a condições mínimas de dignidade ao trabalhador.

⁴⁰⁰ Arruda, Lilian. “Redes sindicais: as novas formas de organização da classe trabalhadora”. In: *Revista de Ciências Humanas*, nº 36, outubro. Florianópolis: EDUFSC, 2004, p. 432.

⁴⁰¹ Instituto Observatório Nacional. *Multinacionais Holandesas O Dia-a-Dia dos Trabalhadores da Ahold, Akzo Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil*. Florianópolis: IOS, 2005, p. 15-26.

⁴⁰² Porto, Roberta Guasti. *A negociação coletiva de trabalho e a (re) construção das relações de trabalho na sociedade contemporânea*. Dissertação de mestrado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de Belo Horizonte – PUC/MG. Belo Horizonte, 2012, p. 98-100.

⁴⁰³ OIT. O que é trabalho decente. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 26/06/2015.

Os elos internacionais entre sindicatos criados pelas redes sindicais mostrou um novo rumo ao movimento sindical. É imprescindível a reinvenção do movimento sindical no intuito de acompanhar as mudanças trazidas pela globalização. As associações de trabalhadores tornam-se fator de democratização do trabalho – por exemplo, com a participação no interior da empresa – e como reforço da voz coletiva⁴⁰⁴.

A atuação das redes sindicais deve romper com os localismos e criar vínculos internacionais entre os trabalhadores. E, como ensina Arruda⁴⁰⁵, ainda deve ser levado em consideração todas as formas que afetem a vida dos trabalhadores e dos cidadãos, criando não só novas formas organizacionais como, também, novas práticas sindicais. A comunicação é um ponto de extrema relevância à transnacionalização do sindicalismo e o uso da tecnologia facilita o intercâmbio de informações para o movimento sindical atuar de forma uníssona e fortificada.

Como exemplo da busca pela integração internacional do sindicalismo contemporâneo, em 2003, surgiu o projeto Conexão Sindical⁴⁰⁶, plataforma desenvolvida pelo Instituto do Observatório Social em parceria com a DGB – a maior central sindical da Alemanha – e financiado pelo Ministério de Cooperação da Alemanha (BMZ), com o objetivo de capacitar os usuários para o uso de tecnologia de informação, facilitar e transmitir a comunicação sobre informações a cerca de direitos fundamentais laborais, bem como sobre a responsabilidade social das empresas entre os integrantes do movimento sindical.

O projeto conta com aproximadamente 2.000 usuários, mais de 15 mil notícias, informes e vários grupos de discussão temática e tem o objetivo de promover o intercâmbio de informações entre os sindicatos e de fortalecer a solidariedade internacional entre trabalhadores brasileiros e alemães, compartilhando experiências e atuando de forma coordenada por meio da atuação digital.

⁴⁰⁴ Arruda, Lilian. “Redes sindicais: as novas formas de organização da classe trabalhadora”. In: *Revista de Ciências Humanas*, nº 36, outubro. Florianópolis: EDUFSC, 2004, p. 431.

⁴⁰⁵ Arruda, Lilian. “Redes sindicais: as novas formas de organização da classe trabalhadora”. In: *Revista de Ciências Humanas*, nº 36, outubro. Florianópolis: EDUFSC, 2004, p. 432.

⁴⁰⁶ Central Única Dos Trabalhadores. *Redes sindicais debatem a revisão das diretrizes da OCDE para empresas multinacionais*. Disponível em: <<http://2013.cut.org.br/secretarias-nacionais/artigos/4697/redes-sindicais-debatem-a-revisao-das-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-sp>>. Acesso em: 05/06/2015.

Outra forma de atuação conjunta em rede, ilustrativamente, podemos citar um movimento grevista virtual, no site *Second Life*. Em Setembro do ano de 2007, os trabalhadores europeus da multinacional IBM protestaram contra cortes salariais da empresa na Itália. No movimento ficou conhecido como *guerra dos avatares*, pois os empregados fizeram greve pelos espaços virtuais da empresa utilizando-se avatares que os representassem durante 12 horas, causando danos operacionais às redes de relacionamentos sociais na internet⁴⁰⁷. O movimento foi uma forma inovadora de atuação sindical. Simbolizou o início de uma comoção global dos sindicatos por meio da tecnologia.

4.3 ASSOCIATIVISMO LABORAL PARA ALÉM DOS LIMITES TERRITORIAIS DO ESTADO

Os organismos instaurados nos locais de trabalho nas empresas com atuação na esfera global, que permitem a maior comunicação entre os empregados e empregadores, são essenciais para a formação de estruturas necessárias para uma organização internacional de trabalhadores coesa e solidária, que contrapõe-se à habilidade das multinacionais de atuarem em um espaço geográfico privado que, teoricamente, estaria fora do alcance de uma supervisão democrática mínima⁴⁰⁸.

Em âmbito global, mesmo que de forma incipiente, o movimento internacional do trabalho vem conseguindo atuar como porta-voz dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, podemos observar um fortalecimento dos trabalhadores nos locais de trabalho, no contexto europeu, e um maior interesse por uma participação direta e indireta na empresa⁴⁰⁹.

O mundo laboral tem visto a instalação de organismos no interior da empresa se alargando para uma organização a nível internacional, mas paralelas ao sindicalismo tradicional, com competência de tratar situações que envolva questões locais. Os trabalhadores, por meio das representações unitárias e não-sindicais, têm demonstrado alcançar uma melhor interação dentro dos locais de trabalho em diversas empresas, em distintas nações, independente do sistema sindical presente no Estado.

⁴⁰⁷ Expresso. *Barco da solidariedade faz cruzeiro virtual*. Disponível em: <http://expresso.sapo.pt/dossies/dossiest_actualidade/dos_second_life/barco-da-solidariedade-faz-cruzeiro-virtual=f256222>. Acesso em: 05/06/2015.

⁴⁰⁸ Stevis, Dimitris; Boswell, Terry. "International Framework Agreements: Opportunities and Challenges For Global Unionism". In: *Global Unions: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns*. Bronfenbrenner, Kate (Ed.). Ithaca: Cornell University Press, 2007, p. 194.

⁴⁰⁹ Olney, Shauna L. *Unions in a Changing World: Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries*. Geneva: International Labour Office, 1996, p. 58.

Contudo, essas estruturas não devem ser vistas como concorrentes ao movimento sindical, pelo contrário, a atuação de ambas deve se dar em conjunto, cabendo ao sindicalismo, especialmente, a atuação em esfera mundial quanto às questões que digam respeito aos interesses dos trabalhadores fora da empresa, mas o que não os impede de, também, integrarem os locais de trabalho em determinados sistemas e nesse âmbito atuarem⁴¹⁰.

Apesar do avanço legislativo que se pode observar no âmbito do Direito Comunitário e na esfera das normas internacionais, quando se trata de América Latina⁴¹¹, o mesmo tratamento não é dado às relações de trabalho, ou seja, o acesso à informação e à consulta é uma prática pouco frequente e, muitas vezes, é omissas nas legislações nacionais, como é o caso do Brasil. Com a globalização, o movimento sindical necessita entrar em uma fase de internacionalização, precisa realizar o intercâmbio de conhecimentos com sindicatos de outros países e compartilhar experiências eficazes no avanço e proteção dos trabalhadores, os sindicatos que insistirem que continuar atrelados ao quadro de setores, não serão capazes de acompanhar as novas formas de organização do capital⁴¹².

4.3.1 Normas e diretrizes em âmbito internacional

Uma forma de respeitar o trabalho decente, concebido inclusive como direito humano pela Declaração Universal dos Direitos dos Homens em seu artigo XXIII, é prever uma legislação global mínima que tutele condições justas e favoráveis ao trabalhador, atendendo aos objetivos estratégicos arrolados pela OIT.

Conforme a OIT, entende-se por trabalho decente “a convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotado em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de

⁴¹⁰ Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 199-203.

⁴¹¹ Zapirain, Héctor. *Derecho de Información y Negociación Colectiva*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006, p. 67-68.

⁴¹² Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 202.

todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social.”⁴¹³ No intento de alcançar esses objetivos, observamos o surgimento de várias normas e diretrizes sobre os direitos humanos e trabalhistas em âmbito global.

Primeiramente, a Declaração Tripartite de Princípios sobre empresas Multinacionais e Política Social⁴¹⁴ da OIT. Surgiu através de discussões nas décadas de 1960 e 1970 acerca das atividades das multinacionais e resultou na criação de instrumentos internacionais que tinham como objetivo a regulamentação das condutas e das condições sobre as relações das multinacionais com os países nos quais se instalam, principalmente no que concerne a questões relativas ao trabalho e à política social.

Os princípios instaurados na Declaração visam nortear as relações entre as empresas multinacionais, governos e trabalhadores em áreas como emprego, formação, condições de trabalho e de vida e relações trabalhistas, salientando a relevância das convenções fundamentais para a realização dos objetivos da OIT. Periodicamente são realizados estudos para acompanhar se os governos e organizações de trabalhadores e empregadores estão observando os princípios estabelecidos na Declaração. O acompanhamento é feito por meio de resumos e análises de relatórios recebidos⁴¹⁵.

A OCDE, como órgão internacional e intergovernamental que reúne os países mais industrializados, também estabelece diretrizes para facilitar o intercâmbio de informações e alinhamento de políticas entre os representantes com o fulcro de potencializar o crescimento econômico e colaborar com o desenvolvimento dos demais membros. As diretrizes fazem parte da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais⁴¹⁶, dirigidas pelos governos às multinacionais.

⁴¹³ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 26/06/2015

⁴¹⁴ OIT. Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, 2002. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/decl_triparte_multi_240.pdf>. Acesso em: 10/06/2015.

⁴¹⁵ Esses documentos podem ser acessados através do site: <<http://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 11/06/2015.

⁴¹⁶ OCDE. *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*. 2011. Disponível em: < <http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/11/DiretrizesdaOCDEparaEmpresasMultinacionais2011.pdf> >. Acesso em: 05/06/2015.

Fornecem princípios e modelos voluntários para uma conduta empresarial adequada a padrões e leis internacionalmente reconhecidos.

Não obstante os países aderentes assumam o compromisso vinculante de implementar as diretrizes nos termos do Conselho da OCDE, a observância pela empresa é voluntária, ou seja, não é legalmente exigível, ao menos que a legislação interna a incorpore ao sistema jurídico nacional. Todavia as diretrizes não devem ser encaradas como um substitutivo para as leis e regulações internas e nem devem ser consideradas suplementares destas.

Na hipótese de os princípios e padrões das diretrizes conflitarem com o Direito interno, as empresas devem buscar meios que permitam o máximo cumprimento da Diretiva sem violar a legislação nacional. E os governos dos países signatários são encorajados cooperarem de boa-fé para a resolução do conflito. Como se tratam de empresas que atuam em âmbito mundial, a cooperação internacional deveria se estender a todos os países, onde quer que atuem, levando em consideração as particularidades dos países de acolhimento⁴¹⁷.

Os princípios estabelecidos na Diretiva são direcionados à multinacional em sua totalidade, ou seja, tanto às matrizes quanto às filiais e espera-se a cooperação e assistência mútua para alcançar o cumprimento das diretrizes. É relevante destacar que os governos aderentes às diretrizes não devem utilizá-las para fins protecionistas, tampouco aplicá-las para por em causa as vantagens comparativas de qualquer país onde as multinacionais venham a investir⁴¹⁸.

O objetivo dos governos em aderir às Diretrizes é fomentar atuações positivas das empresas multinacionais no progresso econômico, ambiental e social e atenuar os problemas que possam ser ocasionados no desenvolvimento da atividade, visam, também, especificamente, respeitar os direitos dos trabalhadores, inclusive tutelando de forma

⁴¹⁷ OCDE. *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*, p. 11, 2011. Disponível em: < <http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/11/DiretrizesdaOCDEparaEmpresasMultinacionais2011.pdf> >. Acesso em: 05/06/2015.

⁴¹⁸ OCDE. *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*, p. 11-12, 2011. Disponível em: < <http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/11/DiretrizesdaOCDEparaEmpresasMultinacionais2011.pdf> >. Acesso em: 05/06/2015.

ampla a liberdade sindical⁴¹⁹. Objetiva, ainda, promover o direito à informação e consulta⁴²⁰. Para alcançar esses objetivos, os governos agem em parceria com empresas, sindicatos e organizações não governamentais.

Há, também, o Pacto Global⁴²¹, lançado no ano de 2000 por iniciativa da ONU. Consiste em uma rede de empresas que concordaram em adotar dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, do trabalho, do meio ambiente e combate à corrupção em suas operações e estratégias. O Pacto Global não é juridicamente vinculativo, os princípios são de observação voluntária pelas empresas que se preocupam com o crescimento sustentável, responsabilidade social e a promoção da cidadania. Conta com mais de 12.000 empresas participantes e partes interessadas (*stakeholders*), em mais de 145 países e é considerada a maior iniciativa de responsabilidade corporativa voluntária do mundo.

É uma estrutura que auxilia no desenvolvimento e promoção de políticas sustentáveis, proporcionando aos participantes meios para incrementar os modelos empresariais sustentáveis. Contudo não há mecanismos para monitorar e controlar o comportamento empresarial, entretanto os participantes devem apresentar um relatório anual demonstrando que estão agindo conforme os compromissos assumidos.

Outra maneira de regulação são os Acordos Marco Globais⁴²². Estes acordos consistem em um processo de negociação entre as empresas e os representantes dos trabalhadores, sob a forma das Redes Internacionais de Trabalho, sob orientação das Federações Internacionais de Sindicatos (GUFs - Global Union Federations), que deliberam sobre as obrigações para que haja a observância dos direitos trabalhistas, cláusulas sociais e ambientais em âmbito global.

⁴¹⁹ OCDE. *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*, p. 28-33, 2011. Disponível em: <<http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/11/DiretrizesdaOCDEparaEmpresasMultinacionais2011.pdf>>. Acesso em: 05/06/2015. Acesso em: 12/06/2015.

⁴²⁰ OCDE. *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*, p.28-29, 2011. Disponível em: <<http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/11/DiretrizesdaOCDEparaEmpresasMultinacionais2011.pdf>> Acesso em: 12/06/2015.

⁴²¹ ONU. Pacto Global. Disponível em: <<https://www.unglobalcompact.org/Languages/portuguese>>. Acesso em: 12/06/2015.

⁴²² Nos termos da OIT: “É um instrumento negociado entre uma empresa multinacional e uma Federação Sindical Mundial com a finalidade de estabelecer uma relação contínua entre as partes e assegurar que a empresa respeite as mesmas normas em todos os países onde opera.” Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080723/lang--en/index.htm>. Acesso em: 01/04/2015.

A ONU, através do Professor John Ruggie, elaborou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e o aprovou, pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em julho de 2011. Os princípios foram formulados com a finalidade de proteger, respeitar e reparar: a obrigação dos Estados tutelarem os abusos cometidos contra os direitos humanos; a responsabilidade das empresas observarem os direitos humanos, ou seja, atuar com a devida atenção para não atingir direitos de terceiros e reparar os impactos de suas atividades; e a necessidade da existência de instrumentos capazes de facilitar o acesso das vítimas a vias de verdadeira reparação, tanto na esfera judicial, ou extrajudicial⁴²³.

Em 2012 foi publicado pela Secretaria Geral da ONU um Informe intitulado de “Contribuição do sistema das Nações Unidas em conjunto a promoção do programa relativo às empresas e aos direitos humanos e a divulgação e aplicação dos Princípios Orientadores sobre as empresas e os direitos humanos” com o objetivo de esclarecer que dos Princípios Orientadores não derivavam nenhuma nova obrigação jurídica, bem como reiterava o caráter não vinculante dos mesmos.

Como consequência, mais de 80 países subscreveram uma Declaração a respeito das preocupações dos países do hemisfério sul no tocante as flagrantes violações dos direitos humanos geradas pelas grandes empresas multinacionais e declararam que nenhuma eficácia teriam os Princípios Orientadores se não se baseasse em instrumentos legalmente vinculantes que pudessem regular e punir as ações ilegais das multinacionais⁴²⁴. Fortalecendo este ato, mais de 500 organizações da sociedade civil se uniram e criaram uma aliança para a aprovação de um instrumento internacionalmente vinculativo que tratasse dos abusos das grandes corporações aos direitos humanos⁴²⁵.

⁴²³ HRC. Informe do Representante Especial do Secretario Geral para a questão dos direitos humanos e as empresas transnacionais e outras empresas, John Ruggie. Princípios Orientadores sobre as empresas e os direitos humanos: posta em prática do marco das Nações Unidas para "proteger, respeitar e remediar", A/HRC/17/31, 21 de marzo de 2011, pár.6. Disponível em: <http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCAQFjAAahUKEwjz1-qr85HGAhULINsKHUfRAPI&url=http%3A%2F%2Fbusiness-humanrights.org%2Fmedia%2Fdocuments%2Fa-hrc-17-31_spanish.doc&ei=AOB-VfPXCovA7AbHooOQDw&usg=AFQjCNH VuE6Q9jMuT0ifL4Q5eF9yy_WolQ&bvm=bv.95515949,d.ZGU>. Acesso em: 15/06/2015

⁴²⁴ Montgomery, Alexandra. Antecedentes. Justiça Global Brasil. p. 2. Disponível em: <http://global.org.br/wp-content/uploads/2015/03/Empresas-e-Direitos-Humanos_por-Alexandra-Montgomery.pdf>. Acesso em: 15/06/2015.

⁴²⁵ Disponível em: <www.treatymovement.com>. Acesso em: 15/06/2015.

Em 2014, na 26ª reunião do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, em Genebra, foi aprovada a Resolução A/HRC/L.22/Rev.1⁴²⁶ acerca da elaboração de um instrumento internacional juridicamente vinculante sobre as empresas transnacionais e outras empresas com respeito aos direitos humanos, por meio da qual se decidiu estabelecer um grupo de trabalho intergovernamental por dois anos para elaborar um instrumento que responsabilize as transnacionais pelas violações de direitos humanos cometidas no desenvolvimento de suas atividades.

Um dos objetivos perseguidos pelo Grupo de Trabalho é a instituição de Planos de Ação Nacional para fomentar, nos Estados, uma maior preocupação na tutela dos direitos humanos. Mas ressalta Montgomery⁴²⁷, integrante da Justiça Global - uma das associações que fazem parte do movimento para a promoção dos direitos humanos - que apenas criar um Plano Nacional de Ação não é o suficiente para garantir o respeito aos direitos humanos, já que este instrumento não tem a força jurídica de substituir a regulação nacional. Salienta, ainda, que em caso de descumprimento, o Plano Nacional de Ação não poderá ser executado e forçado o seu cumprimento nas Cortes internas e, por conseguinte, não permite às vítimas o acesso à justiça, que é um dos princípios buscados pelos Princípios Orientadores.

Apesar das diversas formas de regulamentação das relações entre empresas multinacionais, Estados e trabalhadores, seja por códigos de condutas ou acordos voluntários, a responsabilização das empresas ainda se mantém branda, posto que não existe um meio de exigibilidade jurídica de condutas das empresas multinacionais. Dessa forma, o desrespeito aos direitos e às garantias será cada vez mais constante e na mesma medida acende a importância das entidades associativas dos trabalhadores no combate contra a atrofia das condições laborais.

Os Princípios Orientadores representam o início de um processo que precisa se aprofundar no sentido de estabelecer melhorias nos padrões. O primeiro passo foi dado, é necessário que se mantenha firme nessa caminhada para se construir um regulamento

⁴²⁶ ONU. *Resolução A/HRC/L.22/Rev.1*, 2014. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session16/Pages/Res_DecStat.aspx>. Acesso: 15/06/2015.

⁴²⁷ Montgomery, Alexandra. Antecedentes. Justiça Global Brasil. p. 2. Disponível em: <http://global.org.br/wp-content/uploads/2015/03/Empresas-e-Direitos-Humanos_por-Alexandra-Montgomery.pdf>. Acesso em: 15/06/2015.

uniforme que abranja todos os Estados e todas as empresas, de qualquer porte ou nacionalidade.

4.3.2 Em busca de uma associação transnacional de trabalhadores

Não há dúvidas que a adaptação dos sindicatos a uma economia globalizada necessita de expressivos avanços, tanto de ordem teórica como prática. O desenvolvimento do movimento sindical a nível transnacional contém inúmeros desafios que precisam ser superados, inclusive aqueles que rodeiam o velho internacionalismo operário, pautado em, pelo menos, três pressupostos: o primeiro, na ideia de que o proletariado seria responsável por libertar os operários da perda de humanidade; o segundo diz respeito à afirmação de que a evolução do capitalismo levaria à homogeneização dos trabalhadores; e o terceiro refere-se que tal homogeneização favoreceria o surgimento de uma comunidade de interesses comuns, organizadas como uma classe em luta coletiva, rejeitando qualquer nacionalismo e rivalidades entre Estados-nações⁴²⁸.

Entretanto, o cenário em que vivemos é bem diferente, tendo em vista que o proletariado não foi capaz de libertar a classe operária, assim como não houve a sua homogeneização e o mesmo insucesso teve o terceiro pressuposto, pois o atrelamento às nações impediu a ambição internacionalista.

Coloca Hermes Costa⁴²⁹ que o sindicalismo encontra obstáculos de diversas naturezas à transnacionalização, dentre eles, elenca: “as diferenças legislativas entre os países; a pouca teorização sobre o tema; as interferências de atores patronais e estatais nas atividades sindicais; a incorporação de lógicas competitivas nas estratégias de atuação sindical transnacional; a falta de apoio das instituições regionais na regulação laboral; a parca capacidade de desenvolver diálogo com outras frentes da sociedade civil; e a presença da preocupação prioritária com as dificuldades de ordem nacional”.

Como exemplo de alguns desafios, podemos citar a situação da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) no tocante à dependência financeira. Como a Confederação não recebe apoio suficiente das organizações filiadas, depende de um suporte financeiro da

⁴²⁸ Hyman, Richard. “Five Alternative Scenarios for West European Unionism”. In: *Labour Worldwide in the Era of Globalization*. Munck, Ronaldo and Waterman, Peter (Ed.) London: Macmillan Press Ltd., 1999, p. 95.

⁴²⁹ Costa, Hermes Augusto. “Sindicalismo e integração regional: uma visão sobre Portugal e o Brasil”. In: *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 36. Lisboa: Editora Mundos Sociais, 2001, p.121-122.

União Europeia (UE), o que a torna vulnerável às mutações políticas ocorridas dentro da UE, fazendo surgir questionamentos acerca da sua independência política. Outro ponto que merece destaque é o fato da maioria de seus filiados permanecer atrelada às perspectivas e objetivos nacionais, como coloca Gallin⁴³⁰, falta à CES a aptidão de fomentar uma identidade transnacional entre os trabalhadores.

No Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) os problemas não são muito diferentes. Dentre os mais relevantes, destacamos⁴³¹ os de caráter histórico, dada preponderância de atuação sindical dentro do Estado; os de caráter material, já que não possuem condições econômicas para viabilizar ações transnacionais; os de caráter político, no que diz respeito a lidar com distintos interesses sindicais nacionalmente consolidados; os de caráter cultural, pois nessa região a atuação sindical é muito ligada a ações imediatistas, devendo ser substituída por orientações em longo prazo; de caráter legal, visto que não há uniformidade quanto aos sistemas legais, sequer quanto à adesão as convenções da OIT; e problemas, ainda, quanto à aplicação dessas convenções, já que a ratificação destas não implica o seu cumprimento⁴³². Diante deste cenário Waterman⁴³³ propõe uma síntese entre a continuidade e transformação, de um olhar para o antigo internacionalismo operário sob um diferente prisma e da construção de novos projetos de solidariedade internacional.

Para superação desses obstáculos, Verena Schmidt, integrante da Oficina de atividades para os trabalhadores da OIT, propõe três pontos. Primeiramente, a necessidade de ampliar a agenda sindical; em segundo lugar, a imperiosidade da criação de redes e alianças; e por último, atuação da OIT e das normas do trabalho na realização de uma globalização justa⁴³⁴.

⁴³⁰ Gallin, Dan. "Labour as a global social force: past divisions and new tasks". In: *Global unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*. Harrod e R. O'Brien (orgs.). Londres: Routledge, 2002, p. 239.

⁴³¹ Costa, Hermes Augusto. "O sindicalismo na UE e MERCOSUL: etapas e caminhos em aberto". In: *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. Elisio Estanque et al. (Orgs.). São Paulo: Cortez Editora, 2005, p.190-191.

⁴³² Central Única de Trabalhadores. "Sindicatos buscam unidade no MERCOSUL". In: *Boletim MERCOSUL*, nº18, 2000, p. 1.

⁴³³ Waterman, Peter. "The New Social Unionism: A New Union Model For a New World Order". In: *Labor worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order*. Munck, R. e Waterman, P. (orgs.) Londres: MacMillan Press, 1999, p. 248.

⁴³⁴ Schmidt, Verena. "Respuestas sindicales a la globalizacion". In: *Trabajo - La revista de La OIT*, nº61, diciembre. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007, p. 35.

Certo avanço já pode ser percebido, ainda que incipientemente, com a criação de entidades que atuem em âmbito global, como exemplo, a Confederação Sindical Internacional (CSI), o Comitê Consultivo Sindical (TUAC) da OCDE e as dez Federações Sindicais Mundiais (FSM)⁴³⁵, tendo esta assumido a liderança na negociação de uma quantidade, cada vez maior, de convênios internacionais com empresas multinacionais em busca de melhoria nas relações laborais⁴³⁶.

No ano de 2000 surgiu um debate no meio do movimento sindical internacional, denominado de *debate do milênio*⁴³⁷, que visava construir um movimento sindical internacional mais unificado, homogêneo e eficiente, capaz de negociar em condições de igualdade com as empresas multinacionais e instituições internacionais.

Entretanto o debate esbarrou em outro obstáculo de extrema relevância, a discussão sobre os padrões mínimos de trabalho. A divergência de interesses entre as organizações sindicais dos países menos desenvolvidos - que veem nos padrões laborais mínimos uma maneira de protecionismo discriminatório dos países mais ricos - com as organizações dos mais desenvolvidos,⁴³⁸ impediu o agrupamento dos trabalhadores dos países do *Sul* aos do *Norte* num combate unido contra a degradação das formas de trabalho.

A estipulação de cláusulas sociais nos acordos comerciais internacionais polarizou o movimento sindical mundial entre opositores e defensores da aplicação de *core labour standards*⁴³⁹. De um lado, os países desenvolvidos defendem uma articulação entre padrões internacionais mínimos e liberalização do comércio internacional, para tanto seria instituído sanções comerciais àqueles que violassem os padrões previamente acordados. E do outro, os países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento argumentam que a instauração desses padrões levaria os países mais pobres à incapacidade de competir no mercado mundial, o que afetaria o desenvolvimento nacional com o aumento do

⁴³⁵ Entidades autônomas que agrupam sindicatos nacionais em uma base vertical, por setores industriais.

⁴³⁶ OIT. “Respuestas sindicales a la globalizacion”. In: *Trabajo – La Revista de OIT*, nº61, diciembre. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007, p. 35.

⁴³⁷ Waterman, Peter. “O internacionalismo sindical na era de Seattle”. In: *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 62, junho. (Trad. Maria Teresa Tavares). Coimbra, 2002, p. 49.

⁴³⁸ Santos, Boaventura de Souza; Costa, Hermes Augusto. “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Santos, Boaventura de Souza (org.). Porto: Edições Afrontamento, 2004, p. 20.

⁴³⁹ Liberdade de associação, liberdade sindical e direito à negociação coletiva; proibição do trabalho escravo; eliminação do trabalho infantil; igualdade de tratamento e não discriminação no emprego.

desemprego e por essa razão defendem a necessidade da delimitação dos padrões sejam reguladas por eles próprios para que se adequem mais ao seu nível de desenvolvimento⁴⁴⁰.

Esta forma de estabelecimento de padrões internacionais de trabalho mediante uma via *extra-estatal*, através dos códigos de condutas ou acordos comerciais, tem ganhado força nos debates internacionais. Contudo, essa suposta responsabilidade social da empresa na maioria das vezes por ser fruto simplesmente de um truque de marketing. Ademais, por ter caráter voluntário, costumam ser adotados de forma unilateral, como forma de esvair o envolvimento sindical, estabelecendo padrões mais baixos que o internacionalmente aceito e bem inferior aos níveis de subsistência⁴⁴¹. Essa flagrante burla aos direitos dos trabalhadores deve ser alvo de atenção das associações laborais que atuam em âmbito global, não podendo aceitar que as cláusulas sociais sejam o objeto central de uma estratégia laboral internacional, para que não haja a hipótese de a ação sindical ser traduzida em acordos comerciais baseados em *lobbies*⁴⁴².

A instituição pura e simples de cláusulas sociais em acordos comerciais internacionais não garante o respeito ao estipulado no acordo comercial e nem a observação dos direitos mínimos, mas, concomitantemente à inserção das cláusulas sociais, deve haver o desenvolvimento de ações internacionais orientadas para a negociação de acordos comerciais éticos⁴⁴³ - tanto de organizações sindicais como das associações de caráter unitário. Além disso, faz-se necessário um acompanhamento e fiscalização mais eficiente pelas organizações sindicais internacionais e pela OIT, bem como a existência de mecanismos que possam punir severa e efetivamente as empresas que insistirem no uso de práticas ilegais, aproveitando-se de sistemas que não obedeçam padrões mínimos laborais.

⁴⁴⁰ Raynauld, A.; Vidal, J.-P. *apud* Santos, Boaventura de Souza; Costa, Hermes Augusto. “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. In: *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Santos, Boaventura de Souza (org.). Porto: Edições Afrontamento, 2004, p. 30.

⁴⁴¹ Santos, Boaventura de Souza; Costa, Hermes Augusto. “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Santos, Boaventura de Souza (org.). Porto: Edições Afrontamento, 2004, p. 31.

⁴⁴² Santos, Boaventura de Souza; Costa, Hermes Augusto. “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. In: *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Santos, Boaventura de Souza (org.). Porto: Edições Afrontamento, 2004, p. 31.

⁴⁴³ Ewing, Keith. *apud* Santos, Boaventura de Souza; Costa, Hermes Augusto. “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. In: *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Santos, Boaventura de Souza (org.). Porto: Edições Afrontamento, 2004, p. 30.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As alterações ocorridas no mundo laboral, como decorrência dos novos paradigmas impostos pela globalização, acabaram por desencadear a crise no sindicalismo, seja por dificuldades inerentes à própria estrutura sindical, que já não se mostrava eficaz na proteção e garantia dos direitos do trabalhador, ou por fatores de cunho social, relacionados à inaptidão do sindicalismo em responder à súbita mobilidade do capital.

Chega, então, o momento no qual não se admite o isolamento do movimento sindical aos limites territoriais de um país, a conjuntura exige a superação das fronteiras nacionais para a efetiva e real tutela dos direitos dos trabalhadores, evitando o uso de mão-de-obra em condições degradantes.

O presente estudo buscou trazer formas de atuação sindical que se encaixasse melhor ao contexto atual, abandonando o antigo modelo verticalizado, apreciando a transposição dos limites territoriais pelas organizações de trabalhadores, como também valorizando o envolvimento dos trabalhadores nos locais de trabalho. Preocupou-se, também, com a integração do trabalhador informal ao sindicalismo, não restringindo as associações sindicais apenas aos trabalhadores formais ou *estáveis*, mas, e principalmente, àqueles que encontram-se em situações precárias e fora do amparo da lei.

A globalização do capital facilitou a concorrência mundial e estimulou a deslocalização empresarial, acabando por culminar no desemprego em massa, em alguns países, o que beneficiou os argumentos em favor da flexibilização e da desregulamentação das normas. A necessidade de uma movimentação laboral e sindical no mesmo compasso e ritmo da mobilidade do capital exige a superação de grandes desafios posto às novas e às antigas estruturas que atuam em defesa do trabalhador, como a promoção da solidariedade entre trabalhadores com natureza tão heterogênea.

A atuação em nível global, seja através das organizações sindicais transnacionais, seja mediante as redes sindicais ou unitárias e não-sindicais, geralmente atreladas a uma empresa multinacional, faz aumentar as chances de unificação dos direitos dos trabalhadores dentro da mesma empresa, ainda que em territórios distintos, através de uma negociação coletiva internacional.

Outro problema que busca ser alcançado com a atuação coletiva dos trabalhadores em nível global é o *dumping social*. Como é impraticável impedir a flutuação dos

estabelecimentos empresariais para os países onde não há o respeito aos direitos mínimos dos trabalhadores, acreditamos que a atuação das organizações laborais e sindicais internacionais perante as empresas multinacionais, simultaneamente à utilização de mecanismos econômicos, como, por exemplo, a estipulação de cláusulas sociais em contratos comerciais, poderão combater formas degradantes de trabalho e caminhar para a instituição de um padrão internacional laboral de direitos mínimos, ainda que isso não seja um consenso entre todos os países.

Como abordado no decorrer do trabalho, foram criadas normas com a finalidade de propiciar e favorecer o desenvolvimento das estruturas representativas dos trabalhadores em esfera global, como é o caso da Confederação Sindical Internacional. Entretanto, de nada adianta o desenvolvimento legislativo se a atuação global dos sindicatos não se der de forma integrada com as entidades de trabalhadores de viés não-sindical, bem como com as organizações que atuam na área, como é o caso da OIT, da OCDE e da OMC.

O papel de proteção do trabalho digno deve ser objetivo comum perseguido por todos, operando tanto de forma preventiva, mediante Convenções da OIT, convenções coletivas e cláusulas sociais; fiscalizatória, principalmente através das associações sindicais; e punitiva, sobretudo por meio de sanções comerciais. Somado a isso, deve haver a implementação de políticas públicas, pelo Estado, que promovam e incentivem esse modelo cooperativo.

Se, por um lado, podemos perceber um avanço no Direito Comunitário da União Europeia, ao garantir aos trabalhadores o direito de instituir comitês de empresa, ainda que restrito às empresas e grupo de empresas multinacionais; ao assegurar o direito à informação e consulta; e, em algumas legislações mais vanguardistas, como a alemã, ao tratar do direito à cogestão, por outro lado, percebemos um longo caminho legislativo a ser percorrido, como é o caso do Brasil.

O envolvimento dos trabalhadores no interior da empresa, seja através da presença sindical ou por meio dos comitês unitários, democratiza as relações laborais e inicia a quebra do antigo paradigma capital *versus* o trabalho. Nessa nova forma de atuação, trabalhadores e empregadores procuram atuar em cooperação, perseguindo benefícios mútuos. À primeira vista pode soar como utopia, mas partindo-se de uma ideia distante,

qualquer passo nesse sentido já corresponde a um grande avanço para a humanização das relações laborais.

Surge, portanto, a necessidade de que o estandarte implementado pelo Direito Comunitário Europeu venha a influenciar a mudança de comportamento, ideologia e atuação dos países com tradição sindical exclusivamente conflitual. A nova tendência do movimento é estimular uma reestruturação dos sistemas jurídicos desses países sob um viés cooperativo, integrativo e associativo, estreitando os laços entre trabalhadores e empregadores através do diálogo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adolfo, Luiz Gonzaga Silva. *Globalização e Estado Contemporâneo*. São Paulo: Memória Jurídica, 2001.

Alvarez Cuesta, Henar. *La participación de los trabajadores en el ambito preventivo*. León: Universidad de León – Secretariado de Publicaciones, 2004.

Alves, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.

Amado, João Leal. “Negociado x Legislado: o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador e as relações entre a lei e a convenção colectiva em Portugal”. In: *Cadernos de pós-graduação em Direito: estudos e documentos de trabalho*, nº 13. São Paulo: Manole Editora, 2012.

_____. *Tratado de Lisboa: anotado e comentado*. Manuel Lopes Porto e Gonçalo Anastácio (Coord). Coimbra: Almedina, 2012.

Amorim, Helder; Delgado, Gabriela; Viana, Márcio Túlio. “Terceirização - Aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST”. Novos enfoques. In: *Revista do TST*, 77 (1), jan./mar. Brasília, 2011.

Antunes, Ricardo *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*, 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. “A questão do emprego no contexto de reestruturação do trabalho no final do século XX”. In: *Globalização, trabalho e desemprego: processos de inserção, desinserção e reinserção: enfoque internacional*. Horta, Carlos Roberto; Carvalho, Ricardo Augusto Alves (Eds.). Belo Horizonte: C/Arte, 2001.

Arouca, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. *O Sindicato em um Mundo Globalizado*. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Organização sindical no Brasil – Presente, Passado e Futuro (?)*. São Paulo: LTr, 2013.

Arruda, Lilian. “Redes sindicais: as novas formas de organização da classe trabalhadora”. In: *Revista de Ciências Humanas*, nº 36, outubro. Florianópolis: EDUFSC, 2004.

Bacon, Nicholas; Storey, John. "New Employee Relations Strategies in Britain: Towards Individualism or Partnership?" In: *British Journal of Industrial Relations*, 38(3) September 2000.

Beck, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. (Trad. Sebastião Nascimento). São Paulo: Editora 34, 2010.

Bibby, A. *Trade Unions and Telework. Report produced for the International Trade Secretariat FIET*, 1996. Disponível em: <<http://www.eclipse.co.uk/pens/bibby/textpt4.html>>. Acesso em: 02/03/15.

Blanpain, Roger; Bisom-Rapp, Susan; Corbett, William R.; Josephs, Hilary K.; Zimmer, Michael J. "The Global Workplace: International and Comparative Employment Law". In: *Cases and Materials*. New York: Cambridge University Press, 2007.

Bogoni, Milena. *El Comité de Empresa Europeo*. Albacete: Bomarzo, 2010.

Bonner, Christine; Spooner, David. *Organizing in the informal economy: a challenge for the trade unions*, 2011. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/08_a_bonner.pdf>. Acesso em: 01/06/2015.

Brasil. *Ato das Disposições Constitucionais Transitórias*, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct>. Acesso em: 29/03/2015.

_____ *Consolidação das Leis do Trabalho de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13/06/2015.

_____ *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13/06/2015.

_____ *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*, 2012. Disponível em: <www.ipea.gov.br_agencia_images_stories_PDFs_mercadodetrabalho_bmt56_nt01_sindicatos_brasil>. Acesso em: 26/02/15.

_____ *Lei 8.906/94 – Estatuto da Advocacia e Ordem dos Advogados do Brasil*, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8906.htm>. Acesso em: 29/06/2015.

_____ *Lei Complementar n.º123/2006.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 05/05/2015.

_____ *PEC n.º 29/2003 e PEC n.º 121/2003,* 2003. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=110958>>. Acesso em 20/05/14.

_____ *PEC n.º 369/2005,* 2005. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>>. Acesso em: 20/05/14.

_____ *Precedente Normativo n.º 119 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho,* 2014. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN111>. Acesso em: 11/03/2015.

_____ *Projeto de lei 4330/2004,* 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 25/06/2015.

_____ *Súmula n.º 666 do Supremo Tribunal Federal,* 2003. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=su_mula_601_700>. Acesso em: 11/03/2015.

_____ *Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 126.* Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=332367>>. Acesso em: 26/03/15.

Braverman, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.* 3ªed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

Caire, G. “Clause sociale et commerce internacional”, In: *Revue Tiers Monde*, 37(148), outubro/dezembro, Bormans, Christophe *et al.*(Colab.). Paris, 1996.

Canotilho, J. J. Gomes; Moreira, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada,* Vol. I, 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

Carvalho, Catarina de Oliveira. “A directiva 2009/38/CE sobre os conselhos de empresa europeus e sua transposição para o Direito português: algumas questões”. In: *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Heinrich Ewald Horster*. Luis Golçalves et al. (coords.). Coimbra: Almedina, 2012.

_____ “Breves Considerações sobre o envolvimento dos trabalhadores nas organizações transnacionais no direito da União Europeia”. In: *Questões Laborais*, nº 42, dezembro, Coimbra: Coimbra Editora, 2013.

Cassar, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 9ª ed. São Paulo: Editora Método, 2013.

_____ *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas*. Niterói: Editora Ímpetos, 2010.

Castel, Robert. *As metamorfoses da questão social*. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

Central Única Dos Trabalhadores. *Redes sindicais debatem a revisão das diretrizes da OCDE para empresas multinacionais*. Disponível em: <<http://2013.cut.org.br/secretarias-nacionais/artigos/4697/redes-sindicais-debatem-a-revisao-das-diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-sp>>. Acesso em: 13/06/2015.

_____ “Sindicatos buscam unidade no MERCOSUL”. In: *Boletim MERCOSUL*, nº18, 2000.

Chaves, Luciano Athayde. "As mudanças no mundo do trabalho e seus reflexos sobre a atmosfera sindical". In: *Trabalho & Doutrina*, vol. 15, dezembro. São Paulo: Saraiva, 1998.

Chesnais, François. *A mundialização do capital*. (Trad. Silvana Finzi Foá). São Paulo: Xamã, 1996.

Conselho Economico e Social. *Diez años de la Directiva de comités de empresa europeos: avances y nuevos retos em 2004*, nº 67. Observatório de Relações Industriais, 2004.

Coriat, Benjamin. *Ciência, técnica y capital*. Madrid: H. Blume Ediciones, 1976.

_____ *El Taller y el Cronómetro: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en Masa*, 12ª ed. México: Siglo Veintiuno Editores, 2000.

Costa, Hermes Augusto. “A flexigurança em Portugal: Desafios e dilemas da sua aplicação” In: *Revista de Ciências Sociais*, nº 86, setembro. Coimbra, 2009.

_____ “Modalidades de Cooperação Laboral Transnacional: Obstáculos e Oportunidades para o Sindicalismo Ibérico”. In: *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*. Allué Buiza, Ifredo; Martínez Pérez, Enrique Jesus (dir.). Granada: Comares, 2009.

_____ “O sindicalismo na UE e MERCOSUL: etapas e caminhos em aberto”. In: *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. Elísio Estanque *et al.* (Orgs.). São Paulo: Cortez Editora, 2005.

_____ “Sindicalismo e integração regional: uma visão sobre Portugal e o Brasil”. In: *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 36. Lisboa: Editora Mundos Sociais, 2001.

_____ “Transformações do trabalho e reação sindical em Portugal em contexto de austeridade. Política e trabalho”. In: *Revista de ciências sociais*, nº 41, outubro. Coimbra, 2014.

Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro. “Informação e consulta nas multinacionais: a experiência dos representantes portugueses em conselhos de empresa europeu”. In: *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 79, dezembro. Coimbra, 2007.

Costa, Isabel da; Rehfeldt, Udo. “Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments”. In: *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?* Papadakis, Konstantinos (Ed.). Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS, 2008.

Dallegrave Neto, José Affonso, *Flexisegurança nas relações de trabalho: o novo debate europeu*, 2015. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/jose_affonso_dallegrave_neto/jose_dallegrave_neto_flexiseguranca.pdf>. Acesso em: 11/02/2015.

_____ “Análise de conjuntura socioeconômica e o impacto no Direito do Trabalho” In: *Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade*. Dallegrave Neto, José Affonso (eds.). São Paulo: Ltr, 2003.

Daubler, Wolfgang. *Direito do Trabalho e sociedade na Alemanha*. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert/ILDES/LTr, 1997.

Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

Doumbia-Henry, C.; Gravel, E. “Acuerdos de libre comercio y derechos laborales: evolución reciente”. In: *Revista Internacional del Trabajo*, nº 125, 2006.

Druck, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo, 1999.

Duran Lopez, Frederico; Saez Lara, Carmen. *El Papel de la Participación em las Nuevas Relaciones Laborales*. Madrid: Civitas, 1997.

Durand, Claude. *Le travail enchainé*. Paris: Seuil, 1978.

Elliot, K. A.; Freeman, R.B. *Can labour standards improve globalization?* Washington: Institute for International Economics, 2003.

Esquerda.NET. *ACT reconhece falsos recibos verdes na Linha Saúde 24*, 15 de maio de 2014. Disponível em: < <http://www.esquerda.net/artigo/act-reconhece-falsos-recibos-verdes-na-linha-saude-24/32653> >. Acesso em: 08/05/15.

Esquerda.NET. *Cresce o apoio e a solidariedade com trabalhadores da Linha de Saúde 24*. Disponível em: < <http://www.esquerda.net/artigo/cresce-o-apoio-e-solidariedade-com-trabalhadores-da-linha-de-sa%C3%BAdede-24/31127>>. Acesso em: 08/05/15.

Eurofund. *Observatories: European Monitoring Centre on Change and European Observatory of Working Life*, 2014. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories>>. Acesso em: 01/06/2015.

_____. *Observatories: European Monitoring Centre on Change and European Observatory of Working Life*, 2014. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/european-monitoring-centre-on-change-emcc/european-restructuring-monitor>>. Acesso em: 01/06/2015.

Evans, Peter. “Is it Labor’s Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses”. In: *Global Labour Journal*, 1 (3), 2010. Disponível em: <<https://escarpmentpress.org/globallabour/article/view/1082>>. Acesso em: 15/05/2015.

Expresso. *Barco da solidariedade faz cruzeiro virtual*. Disponível em: <http://expresso.sapo.pt/dossies/dossiest_atualidade/dos_second_life/barco-da-solidariedade-faz-cruzeiro-virtual=f256222>. Acesso em: 05/06/2015.

Fernández, B. S. “Derechos Sociales y Globalización: Soluciones multilaterales y información comercial Española” In: *Revista de Economía*, nº 785. Madrid, 2000.

Ford, Henry. *Os princípios da prosperidade: minha vida e minha obra*. São Paulo: Freitas Bastos, 1964.

Gallin, Dan. “Labour as a global social force: past divisions and new tasks”. In: *Global unions? Theory and strategies of organized labour in the global political economy*. Harrod e R. O’Brien (orgs.). Londres: Routledge, 2002.

_____ “Organizing in the informal economy. Unprotected labour: what role for unions in the informal economy?” In: *Labour Education*, 2(127), 2002.

García Arce, María Cruz; Prieto Juárez, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*. Madrid: Trotta, 2004.

García Murcia, Joaquín. *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas: posición jurídica y dimensión política*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

Geary, John F.; Roche, William K. "Workplace partnership and the displaced activist thesis". In: *Industrial Relations Journal*, 34(1), 2003.

Gomes, Júlio Manuel Vieira. “Comentários ao artigo 27º”. In: *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia comentada*. Silveira, Alessandra; Canotilho, Mariana (Coords). Coimbra: Almedina, 2013.

_____ *Novos Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

_____ “Nótula sobre o artigo 497º do Código do Trabalho de 2009”. In: *Questões Laborais*, nº 44, Ano XXI – Janeiro/Junho. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

Gordillo, Rafael Gómez. “La reforma de la directiva sobre el comité de empresa europeo. Nueva apuesta por la fijación convencional de derechos de información y consulta em empresas y grupos de dimensión comunitária”. In: *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 2, 2010.

Gorz, André. “O Futuro da Classe Operária”. In: *Revista internacional Quinzena*, nº 101. São Paulo: CPV, 1990.

Gounet, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 2002.

Grossman, H.; Koopman, G. "Social standards in international trade". In: *World trade after the Uruguay round*. Sander, H e Inotai, A (Eds.) London: Routledge, 1996.

Gumbrell-Mcormick, Rebecca; Hyman, Richard. "Os sindicatos na Europa Ocidental: tempos difíceis, escolhas difíceis". In: *Global Labour Column*, nº 148, set. 2013. Disponível em: <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/Port_papers/no_148_Hyman_Gumbrell_Port.pdf>. Acesso em: 11/05/2015.

Harvey, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 9ª ed. (Trad. Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves.) São Paulo: Loyola, 2000.

Herrero, Luis Fernando Lobejón. "Pasado, Presente y Futuro de la clausula social: el papel de la organizacion mundial del comercio" In: *Información Comercial Española*, jul/ago, nº 843. País Vasco: 2008.

_____ *El comercio internacional*. Madrid: Akal, 2001.

Hilal, Nadia. *L'Eurosyndicalisme par L'Action: Cheminots et Routiers en Europe*. Paris: L'Harmattan, 2007.

HRC. *Informe do Representante Especial do Secretario Geral para a questão dos direitos humanos e as empresas transnacionais e outras empresas*, 2011. Disponível em: <http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCAQFjAAahUKEwjz1-qr85HGAhULINsKHUfRAPI&url=http%3A%2F%2Fbusiness-humanrights.org%2Fmedia%2Fdocuments%2Fa-hrc-17-31_spanish.doc&ei=AOB-VfPXCovA7AbHooOQDw&usg=AFQjCNHVuE6Q9jMuT0ifL4Q5eF9yy_WolQ&bvm=bv.95515949,d.ZGU>. Acesso em: 15/06/2015.

Hyman, Richard. "Five Alternative Scenarios for West European Unionism". In: *Labour Worldwide in the Era of Globalization*. Munck, Ronaldo and Waterman, Peter (Ed.) London: Macmillan Press Ltd., 1999.

_____ "Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class". In: *The Future of Labour Movements*. Regini, Marino (Ed.) London: Sage Publications Ltd., First paperback edition, 1994.

Iglesias Selgas, Carlos. "El sindicalismo ante el problema de la cogestión de la empresa". In: *Estudios Sindicales y cooperativos*, año VI, nº 24, octubre-diciembre. Madrid: Instituto de Estudios Sindicales, 1972.

Instituto Observatório Social. *Multinacionais Holandesas O Dia-a-Dia dos Trabalhadores da Ahold, Akso Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil*. Florianópolis: IOS, 2005.

_____ *Bayer: De Leverkusen a Belford Roxo*. Florianópolis: IOS, 2005.

_____ *ThyssenKrupp: De Düsseldorf a Guaíba*. Florianópolis: IOS, 2005.

Internacional Labour Organization. "Internacional Labour Conference. 90° Session, 2002". In: *Report VI. Decent work and the informal economy*. Geneva, 2002. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_078849.pdf>. Acesso em: 01/07/2015.

_____ *Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya*, 1972. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf. Acesso em: 11/07/2015.

_____ *Multinational Enterprises and Enterprises Engagement Unit*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 11/06/2015.

IPEA. *Boletim de mercado de Trabalho nº 56*, 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_alphacontent&Itemid=144>. Acesso em: 21/05/2015.

Itikawa, Luciana Fukimoto. *Trabalho informal nos espaços públicos no centro de São Paulo: pensando parâmetros para políticas públicas*. Tese (doutorado em estruturas ambientais urbanas), Faculdade de arquitetura e urbanismo. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2006.

Jornal Nacional. *Série de reportagens: Brasil Informal*. Disponível em: <https://www.youtube.com/results?search_query=brasil+informal+JORNAL+NACIONAL>. Acesso em: 05/05/15.

Kalil, Renan Bernardi. *Formas de organização dos trabalhadores informais*. São Paulo: LTr, 2014.

Kaufmann, Marcus de Oliveira. “Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade”. In: *Revista TST*, 76 (2). Brasília, 2010.

_____. *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade internacional à democracia nos locais de trabalho*. Tese de doutorado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo. 2012.

Leite, Jorge. *Direito do Trabalho*. Coimbra : SASUC - Serviço de Textos, 2003-2004.

Leite, Jorge; Fernandes, Liberal; Amado, Leal; Reis, João. *Conselhos de empresa europeus – Comentários à Directiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos, 1996.

Lim, Hoe Lim, Hoe. *The Social clause: issues and challenges*. Turin: Bureau of workers activities of OIT, 1998.

Lima Filho, Francisco das C. *Ilegitimidade constitucional da contribuição sindical obrigatória*. Disponível em: < <http://www.anamatra.org.br/artigos/ilegitimidade-constitucional-da-contribuicao-sindical-obrigatoria> >. Acesso em: 15/04/15.

Lourenzo, Ana de Miguel. “La aplicación de los derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitária”. In: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, set./out, nº 73, 1995.

Magano, Octavio Bueno. “Direito Coletivo e Sociedade Pluralista”. In: *Revista do Superior Tribunal do Trabalho*, nº 60, 1991.

Marcos-Sánchez, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta: Diagnóstico y Propuestas para los Sindicatos de Nestlé en América Latina*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

Markert, Werner. “Trabalho e Consciência: mudanças na sociedade do trabalho e a reconstrução da teoria de classe” In: *Tempo social: revista de sociologia da USP*, 14(2), outubro. São Paulo, 2002.

Martin, Hans-Peter; Schumann, Harald. *A armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social*. São Paulo: Globo, 1999.

Martinez, Luciano. “A Contribuição Sindical Obrigatória como Conduta Violadora da Liberdade Sindical Individual Negativa”. *Novidades em direito e processo do trabalho: Homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013.

Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6ª ed. Coimbra: Almedina, 2013.

Massoni, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

Medina, Martin. “Waste picker cooperatives in developing countries”. In: *Membership-based organizations of the poor*. Chen, Martha et al. (Eds.) New York: Routledge, 2007.

Melgar, Alfredo Montoya. *Derecho del Trabajo*, 23ª ed. Madrid: Techos, 2003.

Mello, Lais Corrêa de. *Liberdade sindical na Constituição brasileira*. São Paulo: LTr, 2005.

Montgomery, Alexandra. Antecedentes. Justiça Global Brasil. Disponível em: <http://global.org.br/wp-content/uploads/2015/03/Empresas-e-Direitos-Humanos_por-Alexandra-Montgomery.pdf>. Acesso em: 15/06/2015.

Montserrat, Hurtado. “Las organizaciones sindicales y el sector informal: reflexiones para la formación e acción”. In: *Proyecto Fortalecimiento de las organizaciones sindicales para el Dialogo social tripartito y el Desarrollo Socioeconomico de la region*. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

Moraes Filho, Evaristo de; Moraes Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

Muradas, Daniela. “A negociação coletiva trabalhista e suas restrições jurídicas” In: *Síntese Trabalhista*, nº 146, Agosto. Porto Alegre, 2001.

Nascimento, Amauri Mascaro. “Perspectivas do direito sindical” In: *Revista legislação do trabalho*, dezembro, 63 (12). São Paulo: LTr, 1999.

_____ *Compêndio de Direito Sindical*, 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

OCDE. *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*, 2011. Disponível em: < <http://www.responsiblebusiness.no/files/2013/11/DiretrizesdaOCDEparaEmpresasMultinacionais2011.pdf> >. Acesso em: 05/06/2015.

_____. *Informality and Informal Employment*, 2009. Disponível em: < <http://www.oecd.org/dac/povertyreduction/43280298.pdf> >. Acesso em: 10/02/2015.

_____. *Síntese – Linhas Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*, 2000. Disponível em: <<http://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf>>. Acesso em: 07/06/2015.

_____. *Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: < http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 16/04/15.

OIT. *Acordo Marco Global*. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080723/lang--en/index.htm>. Acesso em: 01/04/2015.

_____. “A OIT e a economia informal”. In: *O trabalho digno e a economia informal: resolução da Conferência Internacional do Trabalho*, 2002. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/economia_informal.pdf>. Acesso em: 11/05/2015.

_____. “Liberdade Sindical”. *A recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: OIT, 1997.

_____. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf >. Acesso em: 05/05/2015.

_____. *Convenção nº 135*, 1971. Disponível em:< http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135 >. Acesso em: 07/06/2015.

_____. *Convenção nº 154*, 1981. Disponível em:< http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154 >. Acesso em: 07/06/2015.

_____ *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Brasília/ Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2012.

_____ *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*, 2002. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/decl_tripartite_multi_240.pdf>. Acesso em: 10/06/2015.

_____ *O que é trabalho decente*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 26/06/2015.

_____ *Recomendação nº 113*, 1960. Disponível em:< http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R113>. Acesso em: 07/06/2015.

_____ *Recomendação nº 129*, 1967. Disponível em:< http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R129>. Acesso em: 07/06/2015

_____ *Recomendação nº 143*, 1971. Disponível em:< http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143>. Acesso em: 07/06/2015.

_____ *Recomendação nº 163*, 1981. Disponível em:< http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163 >. Acesso em: 07/06/2015.

_____ *Recomendação nº 94*, 1952. Disponível em:< http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R094>. Acesso em: 07/06/2015.

_____ “Respuestas sindicales a la globalizacion”. In: *Trabajo – La Revista de OIT*, nº61, diciembre. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho transnacional del trabajo*. Valencia : Tirant lo Blanch, 2013.

Olney, Shauna L. *Unions in a Changing World: Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries*. Geneva: International Labour Office, 1996.

OMC. *Acordo sobre a aplicação do artigo VI do acordo geral sobre pautas aduaneiras e comércio de 1994*. Disponível em: <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/OI/OMC.GATT/Anexo_1A-Acordo_Artigo_VI.htm>.

Acesso em: 01/04/2015.

_____. *Conferencia Ministerial De La OMC, Singapur: Declaración Ministerial*, 18 de Diciembre de 1996. Disponível em: <http://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min96_s/wtodec_s.htm>. Acesso em : 03/03/15.

ONU. *Pacto Global*. Disponível em: <<https://www.unglobalcompact.org/Languages/portuguese>>. Acesso em: 12/06/2015.

_____. *Resolução A/HRC/L.22/Rev.1*, 2014. Disponível em: <<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session16/Pages/ResDecStat.aspx>>. Acesso: 15/06/2015.

Organization for Economic Co-operation and Development. *Is informal normal?: towards more and better jobs in developing countries*. Jutting, Johannes; Laiglesia, Juan (Eds.) Paris, 2009.

Orsatti, Alvaro. “Colectivos laborales informales y precários para la acción y organización sindical”. In: *Trabajo informal y sindicalismo em América Latina y el Caribe: buenas prácticas formativas y organizativas*. Montevideo: OIT; Cinterfor, 2006.

Pastore, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr, 1995.

_____. *Trabalhar custa caro*. São Paulo: LTr, 2007.

Pereira, Ricardo José Macedo de Britto. “Revisitando o conceito de autonomia sindical”. In: *Temas de direito sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho*. Ricardo José Macedo de Britto Pereira *et al* (Orgs.). São Paulo: Ltr, 2011.

Pinto, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

Porto, Roberta Guasti. *A negociação coletiva de trabalho e a (re) construção das relações de trabalho na sociedade contemporânea*. Dissertação de mestrado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de Belo Horizonte – PUC/MG. Belo Horizonte, 2012.

Portugal, Pedro; Vilares, Hugo. “Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical”. In: *Boletim Económico*. Banco de Portugal, 2013.

Portugal. *Lei nº35/2014 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas de 2014*. Disponível em: <http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2171&tabela=leis&so_miolo=>. Acesso em: 05/06/2015.

_____. *Código do Trabalho de 2003*. Disponível em: <http://www.cepal.org/oig/doc/port_codigotrabalho_2003.pdf>. Acesso em: 06/02/2015.

_____. *Código do Trabalho de 2009*. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>>. Acesso em: 13/06/2015.

_____. *Constituição da República Portuguesa de 1974*. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 06/02/2015.

_____. *Decreto Lei nº215-B/75, 1975*. Disponível em: <http://www.stfpn.pt/arquivo/dl_215b_75.html>. Acesso em: 11/03/2015.

_____. Instituto Nacional de Estatística. “Estatísticas da Comunidade de Países de Língua Portuguesa 2003-2010”. *Statistics Portugal*. Disponível em: <http://www.cplp.org/Files/Filer/cplp/12CPLP_2012_201307.pdf> Acesso em: 12/02/2015.

Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe - PREALC. *Sector informal: funcionamiento y politicas*. Santiago: *Organización Internacional del Trabajo*, 1978.

Público. *Trabalhadores da Linha 24 em greve*. Disponível: <<http://www.publico.pt/sociedade/noticia/trabalhadores-da-linha-saude-24-em-greve-servico-assegurado-por-supervisores-1618387>>. Acesso em: 05/05/2015.

Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio. “Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social”. In: *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. Ramalho, José Ricardo; Santana, Marco Aurélio (Orgs.). São Paulo: Boitempo, 2003.

Ramalho, Maria do Rosário Palma. *Direito Social da União Europeia*. Coimbra: Almedina, 2009.

_____. *Tratado de Direito do Trabalho: Situações Laborais, Parte III*. Coimbra: Almedina, 2012.

Reis, João Carlos Simão dos. “Envolvimento e participação dos trabalhadores na empresa”. In: *Questões Laborais*, nº 42, dezembro. Coimbra: Coimbra Editora, 2013.

_____. *Tratado de Lisboa: anotado e comentado*. Manuel Lopes Porto e Gonçalo Anastácio (Coord). Coimbra: Almedina, 2012.

Robortella, Luiz Carlos Amorim. "Sindicato, desenvolvimento econômico e direitos sociais". In: *Trabalho & Doutrina*, nº 15, dezembro, 1997.

Rodrigues, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: EDUSP, 2002.

Romano, Santi. *Princípios de direito constitucional geral*. (Trad. Maria Helena Diniz). São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977.

Romita, Arion Sayão. *O facismo no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.

_____. “A (Des)Organização Sindical Brasileira”. In: *Revista Ltr*, 71 (6). São Paulo: LTR, 2007.

_____. “Breves considerações sobre a organização sindical brasileira”. In: *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 97, Jan. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

_____. “Globalização da economia e o poder dos sindicatos”. In: *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 105, jan. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

_____. “O direito sindical brasileiro, segundo José Marthins Catarino”. In: *Revista de Direito do Trabalho*, 54 (113), 1985.

_____. *Direito do Trabalho: Temas em aberto*. São Paulo: LTr, 1998.

_____. *Direito fundamental nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2014.

_____. *Flexisegurança*. São Paulo: LTr, 2008.

_____ *Despedida arbitrária e discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

Santos, Boaventura de Souza; Costa, Hermes Augusto. “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”. In: *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Santos, Boaventura de Souza (org.). Porto: Edições Afrontamento, 2004.

Schmidt, Verena. “Respuestas sindicales a la globalizacion”. In: *Trabajo - La revista de La OIT*, nº61, diciembre Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

Schutte, Giorgio Romano. “Sindicalismo Na Europa e Sindicalismo Europeu”. In: *O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. Lorenzetti, Jorge; Faccio, Odilon Luís (org.). São Paulo: LTr, 2000.

Sengenberger, Werner. “Flexibilidad de segundo grado”. In: *Trabajo – La Revista de la OIT*, nº 1, dez. Genebra, 1992.

Servais, Jean-Michel. “Globalização, competência econômica e solidariedade: um papel renovado para os sindicatos”. In: *Revista LTr*, 68 (6), jun. São Paulo: LTr, 2004.

_____ “Labor Law and Cross-Border Cooperation among Unions”. In: *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Gordon, Michael E.; Turner, Lowell (Eds.) Ithaca: Cornell University Press, 2000.

Silva, Leonardo Mello. *Trabalho em grupo e sociabilidade privada*, 34ª ed. São Paulo, 2004.

Silva, Luís Gonçalves da. “Anotação ao artigo 497º”. In: *Código de Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez *et al.*(Eds.), 9ª ed. Coimbra: Almedina, 2013.

Singer, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*, 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1992.

Siqueira Neto, José Francisco “Liberdade sindical no Brasil: desafios e possibilidades”. In: *Revista TST*, 78 (2). Brasília, 2012.

_____ “Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil” In: *São Paulo em Perspectiva*, 11(1). São Paulo: 1997.

Souto Maior, Jorge Luís *et. al.* *Dumping Social nas Relações de Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2014.

Stavis, Dimitris; Boswell, Terry. “International Framework Agreements: Opportunities and Challenges For Global Unionism”. In: *Global Unions: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns*. Bronfenbrenner, Kate (Ed.). Ithaca: Cornell University Press, 2007.

Treaty Movement. *Movimento global por um tratado vinculante*, 2015. Disponível em: <www.treatymovement.com>. Acesso em: 15/06/2015.

Streck, Lenio Luiz. *Jurisdição constitucional e hermenêutica*. Rio Grande do Sul: Livraria do advogado, 2000.

Supiot, Alain *et al.* *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

Süssekind, Arnaldo *et. al.* *Instituições de direito do trabalho*, 18ª ed. v. 2. São Paulo: LTr, 1999.

_____, Arnaldo *et. al.* *Instituições de direito do trabalho*, 21ª ed., v.1. São Paulo: LTr, 2003.

Tangian, Andranik. “European Flexicurity: concepts, methodology and policies”. In: *Transfer: European Review of Labour and Researc.*, 13 (4) , European Trade Union Institute, 2007.

Taylor, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. Rio de Janeiro: Presidência da República (DASP), 1948.

TEDH. *Acórdão nos processos 52562/99, Sorensen contra Dinamarca e 52620/99, Rasmussen contra Dinamarca*, de 11 de janeiro de 2006. Disponível em: <[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-72015#{%22itemid%22:\[%22001-72015%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-72015#{%22itemid%22:[%22001-72015%22]})>. Acesso em: 17/06/2015.

Tenório, Fernando G. “A unidade dos contrários: fordismos e pós-fordismo”. In: *Revista de administração pública*, 45(4), julho/agosto. Rio de Janeiro, 2011.

Teodoro, Maria Cecília Máximo. *O princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

Tribunal de Justiça da União Europeia. *Acórdão no processo C-349/01: Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH contra ADS Anker GmbH* , de 15 de julho de 2004. Disponível

em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2004.228.01.0002.01.POR>. Acesso em: 29/06/2015.

_____ *Acórdão no processo C-62/99: Betriebsrat der bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG contra Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG*, de 29 de março de 2001. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2001/200/05&from=PT>>. Acesso em: 29/06/2015.

União Europeia. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, 2000. Disponível em: < <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/Nice/Carta%20Direitos%20Fundamentais.htm> >. Acesso em: 13/03/2015.

_____ *Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 11 de Março de 2002. Disponível em: < <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=PT>> Acesso em: 02/06/2015.

_____ *Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 6 de maio de 2009. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:ES:PDF>>. Acesso em: 06/06/2015.

_____ *Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, 16 de Dezembro de 1996. Disponível em: <http://old.eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=PT&numdoc=396L0071&model=guichett>. Acesso em: 15/04/2015.

_____ “European Works Councils: fully realising their potential for employee involvement for the benefit of enterprises and their employees”. In: *First stage consultation of the Community cross-industry and sectoral social partners on the review of the European works councils directive*, 2004. Disponível em: <<http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D2165%26langId%3Den&ei=sm6hVZeZIoizUezegpgP&usg=AFQjCNFHljYt5vCobeYtk4ITAyhgOAX2lw&sig2=zPpV8d8TPXFg9KwF1B680Q>>. Acesso em: 07/06/2015.

Verrecchia, Giorgio. *I Diritti Di Informazione E Consultazione Dei Lavoratori Tra Legge E Contrattazione Collettiva*. Disponível em: <www.europeanrights.eu/public/commenti/Verrecchia.doc>. Acesso em: 29/06/2015.

Viana, Márcio T. Viana. “Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico”. In: *Revista legislação do trabalho*, junho, Ano 67, n. 7. São Paulo: Ltr, 2003.

Waterman, Peter. “O internacionalismo sindical na era de Seattle”. In: *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 62, junho. (Trad. Maria Teresa Tavares). Coimbra, 2002.

_____ “The New Social Unionism: A New Union Model For a New World Order”. In: *Labor worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order*. Munck, R. e Waterman, P. (orgs.) Londres: MacMillan Press, 1999.

Womack, James *et. al.* *A máquina que mudou o mundo*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

Wood, Stephen J. “Toyotismo e/ou japonização”. In: *Sobre o ‘modelo’ japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho*. Hirata, Helena (Ed.). São Paulo: EDUSP, 1993.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo. *Curso de direito do trabalho: Introdução quadro organizacionais e fontes*, Vol. I. Lisboa: Editora Verbo, 2004.

Zapirain, Hector. *Derecho de información y negociación colectiva*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006.